

Johdon assistentin tulevaisuus asianajotoimistossa

Sara Salmimaa



Tekijä(t) Sara Salmimaa	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Johdon assistentin tulevaisuus asianajotoimistossa	Sivu- ja liitesivumäärä 36 + 2
<p>Työn tulevaisuus, digitalisaatio ja tekoäly ovat tällä hetkellä suurimpia puheenaiheita työelämässä. Elämme murroksen aikaa, jolloin rutiinitöitä automatisoidaan ja helpotetaan työntekijöiden työtehtäviä. Monet ovat kokeneet tämän kuitenkin enemmänkin uhkana kuin mahdollisuutena. Ihmiset pelkäävät tekoälyn ja robottien vievän työpaikat heiltä, jolloin työttömyys ja tuloerot kasvavat.</p> <p>Tämä tutkimuksellinen opinnäytetyö käsittelee assistentin tulevaisuuden roolia asianajotoimistossa. Työn tavoitteena oli tutkia, onko assistenteilla tulevaisuudessa enää töitä, kun virtuaaliassistentit ja tekoäly automatisoivat työtehtäviä nopealla tahdilla. Tutkimus on rajattu asianajotoimistoissa työskenteleviin assistentteihin.</p> <p>Tutkimuksen tietoperustassa käsitellään aluksi digitalisaation ja tekoälyn vaikutusta työelämään yleisesti. Robotit ja tekoäly tulevat automatisoimaan työtehtäviä ja syrjäyttävät kokonaisia ammattikuntia. Onko assistenttien ammattikunta yksi katoava voimavara? Seuraavassa tietoperustan pääkappaleessa tarkastellaan assistenttien tilannetta tulevaisuudessa. Millaisia valmiuksia assistentit tarvitsevat ja miltä assistentin rooli näyttää tulevaisuudessa? Lähteinä on käytetty keskeisiä kirjoja, artikkeleita, blogeja ja Aito HSO:n lehtiä.</p> <p>Empiirisessä osiossa kuvaillaan haastatteluiden toteutuksia ja tuloksia. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, joka suoritettiin teemahaastatteluina. Tutkimusta varten haastateltiin kymmentä assistenttia asianajotoimistosta ja kartoitettiin heidän näkemyksiään tulevaisuuden assistentin roolista ja työtehtävistä. Haastatteluiden tarkoitus oli haastaa assistentit miettimään, miltä työvälit ja työnkuva näyttävät työelämän murroksen jälkeen. Haastateltavat työskentelevät eri osastoilla asianajotoimistossa ja ovat työskennelleet yrityksessä vaihtelevan ajan. Kaikkia yhdistää kuitenkin samat raamit työnteossa. Haastattelut suoritettiin kesällä 2017.</p> <p>Aineiston perusteella on luotu yhteenveto perustuen haastatteluihin sekä tietoperustaan. Vastauksista ilmenee, että assistenteilla on positiivinen näkemys tulevaisuudesta, ja he uskovat uusien ohjelmistojen olevan enemmänkin mahdollisuus kuin uhka heidän työlleen. Assistenttien uskotaan tulevaisuudessa muokkautuvan enemmän asiantuntijoiksi, jotka hallitsevat yhä laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin yrityksen asiat. Ihmiset kaipaavat tulevaisuudessakin ihmiskontaktia, ja näin ollen virtuaaliassistentit eivät tule korvaamaan assistentteja kokonaan ainakaan lähitulevaisuudessa. Lopuksi opinnäytetyö kiteytyy tutkimuksen tuloksien luotettavuuden pohdintaan sekä koko opinnäytetyöprojektin arviointiin.</p>	
Asiasanat Assistentti, virtuaaliassistentti, tulevaisuus, digitalisaatio, tekoäly	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoitteet ja rajaukset	2
1.2	Työn luonne ja rakenne.....	2
2	Kohdeyrityksen esittely.....	4
2.1	Asianajotoimisto.....	4
2.2	Assistentin työtehtävät asianajotoimistossa	5
3	Työelämän muutos.....	7
3.1	Digitalisaatiosta tekoälyyn.....	7
3.2	Tekoälyn positiivinen vaikutus tulevaisuuteen	9
3.3	Ihmiset ihmisten töihin.....	9
3.4	Tulevaisuuden työelämä on nykyistä monipuolisempi	11
4	Assistentin työn muutos	13
4.1	Assistentista työpaikan moniosaaja.....	13
4.2	Digitalisaation vaikutus assistenttien työhön	14
4.3	Assistenttien tietotaidot tulevaisuudessa	15
4.4	Koulutusohjelman johtajan näkemys tulevaisuudesta.....	17
5	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteuttaminen	19
5.1	Kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelu.....	19
5.2	Tutkimuksen vaiheet ja aineiston keruu	20
6	Tulokset	22
6.1	Digitalisaatio	22
6.2	Työtehtävien muutos.....	23
6.3	Sosiaalinen media.....	24
6.4	Kielitaito ja koulutus	25
6.5	Persoona	26
7	Johtopäätökset.....	28
8	Arviointi	31
8.1	Tutkimuksen luotettavuus	31
8.2	Itsearviointi.....	32
	Lähteet	34
	Liite 1. Haastattelukysymykset	37

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe on assistentin tulevaisuus asianajotoimistossa. Tutkin, miten assistentin työ muuttuu lähitulevaisuudessa ja millaisia valmiuksia assistentilla pitää olla muutosta varten. Rutiinityöt varmasti vähenevät tulevaisuudessa automatisoivien ohjelmistojen myötä, joten opinnäytetyössä perehdytään tulevaisuuden työtehtäviin. Tutkin aihetta, koska työn murros on tällä hetkellä suuri puheenaihe työelämässä. On myös paljon puhuttu, että virtuaaliassistentit korvaavat assistentit kokonaan ja assistentteja ei tarvittaisi tulevaisuudessa. Iltasanomissa julkaistiin artikkeli (Muhonen & Lähteenmäki 2017), jossa lueteltiin ammatteja, joihin on ylitarjontaa työntekijöistä. Johdon assistentit olivat listalla toisena. Enteileekö tämä jotain huonoa assistenttien tulevaisuudelle? Päivi Karjalainen on kirjoittanut kirjan Management Assistant 2020 vuonna 2013 ja samasta aiheesta on kirjoitettu opinnäytetöitä. Työn murros ja digitalisaation kehitys on kuitenkin niin nopeaa tällä hetkellä, että saan tähän opinnäytetyöhön paljon uutta tietoa ja uudenlaisia näkemyksiä assistentin tulevaisuudesta.

McKinseyn ja Googlen tekemän tutkimuksen mukaan (Junttila 2017) tekoälyn ja digitalisaation myötä työpaikkoja katoaa 28 prosenttia nykyiseen verrattuna vuoteen 2030 mennessä. Muun muassa tämän takia monet ovat alkaneet kokemaan digitalisaation ja tekoälyn nykypäivänä enemmänkin uhkana kuin mahdollisuutena. Ihmiset pelkäävät, että tulevaisuudessa robotit tekevät kaiken työn ja työttömyys ja tuloerot kasvavat. Varsinaisesti asiaa kuitenkin käsitellään vasta luvussa kolme. Koska assistentin työhön vaikuttavat suuresti muun maailman kehittyminen eli digitalisaatio ja tekoäly, käyn teoriaosuudessa läpi näitä asioita yleisestä näkökulmasta. Assistenttien suurin huoli on, syrjäyttävätkö virtuaaliassistentit tulevaisuudessa heidät kokonaan. Neljännessä kappaleessa tarkastelen millaisia valmiuksia assistenteilla olisi hyvä olla lähitulevaisuudessa. Millaisia vahvuuksia ja taitoja assistenteilta odotetaan? Ainakin kieli- ja it-taidot ovat itsestäänselvyksiä tulevaisuudessa.

Aihe on tärkeä myös työnantajalle. Kun assistentin työ muuttuu, täytyy esimiehien miettiä, millaisia koulutuksia assistentit tarvitsevat, jotta he pysyvät kehityksessä mukana ja pystyvät palvelemaan työparejaan mahdollisimman hyödyllisesti. Tämä aihe koskettaa myös johdon assistenttityön –koulutusta. He saavat hieman näkemystä, miltä tulevaisuuden assistentin rooli voisi näyttää ainakin asianajotoimistoissa. Tällä hetkellä koulussa on myös keskusteltu paljon koulutuslinjan nimen muuttamisesta. Käynnissä on ollut projekti assistentista asiantuntijaksi, eli vastaako titteli assistentti työn kuvaa enää tulevaisuudessa.

1.1 Työn tavoitteet ja rajaukset

Sain idean aiheeseen, kun olin mukana assistenttikoulutuksen juhlavuoden suunnittelu – kurssilla. Siellä pohdittiin assistenttikoulutuksen vaiheita koko 50 vuoden ajalta, jolloin huomasin tämän ammatin valtavan kehityksen vuosien varrella. Kiinnostuin tästä ja haluan tutkia, miltä assistentin tulevaisuus näyttää. Koska aihe olisi muuten ollut erittäin laaja, rajasin aiheen asianajotoimistoihin. On erittäin mielenkiintoista tutkia, millaisia muutoksia on odotettavissa myös ihan lähitulevaisuuteen. Teen tutkimuksen teemahaastatteluin. Olen rajannut haastattelut kohdeyrityksen asianajotoimistossa työskenteleviin assistentteihin. Kohdeyrityksen asianajotoimistossa työskentelee ikähaarukalla 20-60 vuotiaita eri taustaisia assistentteja, joten saan varmasti erilaisia näkemyksiä haastatteluiden kysymyksiin. Vastausten pohjalta on hyvä lähteä miettimään, millainen on assistentin rooli tulevaisuudessa.

Työn tavoitteena on tutkia assistentin valmiuksia tulevaisuutta varten ja onko assistenteille kysyntää tulevaisuudessa. Pääkysymykseni on: millainen rooli tulevaisuuden assistentilla on asianajotoimistossa? Opinnäytetyö vastaa myös kysymyksiin: Miten digitalisaatio vaikuttaa assistentin työhön? Miten assistentit itse kuvittelevat työn muuttuvan ja miten he ottavat muutoksen vastaan? Mitä osaamisalueita pitää kehittää ja mitkä taidot eivät välttämättä ole tarpeellisia 10 vuoden päästä?

1.2 Työn luonne ja rakenne

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen. Käytin tutkimuksessa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joten haastattelin kymmentä assistenttia asianajotoimistosta. Tutkimus suoritettiin teemahaastatteluin, jolloin haastateltavilla oli vapaampi mahdollisuus kertoa näkemyksiään aiheista. Johtopäätökset on koottu haastatteluiden ja teoriaosuuden pohjalta.

Seuraavassa luvussa 2 esittelen kohdeyrityksen, joka on asianajotoimisto, jota ei kuitenkaan nimetä. Kuvailen myös assistentin työtehtäviä asianajotoimistossa ja heidän rooliaan organisaatiossa.

Työn teoriaosuus sisältää kaksi päälukua. Ensimmäisessä luvussa (luku 3) käsitellään työn tulevaisuutta yleisesti. Miten teknologian kehitys ja tekoäly muuttavat työympäristöä? Hävittääkö tekoäly kokonaisia ammattikuntia? Synnyttääkö se myös uusia työtehtäviä, joita ei ehkä osata ajatella vielä? Tässä osuudessa painotutaan vahvasti digitalisaatioon ja tekoälyyn. Toisessa teoriaosuudessa (luku 4) perehdytään assistenttien tulevaisuuteen. Miten digitalisaatio ja tekoäly vaikuttavat assistenttien työhön tulevaisuudessa? Millaisia valmiuksia ja osaamista assistenteilta odotetaan tulevaisuutta varten? Tässä osuudessa

käsitellään myös johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmaa sekä sen mahdollista muutosta tulevaisuudessa.

Ensimmäisessä empiirisessä osiossa (luku 5) käsitellään puolistrukturoidun teemahaastattelun teoriaa. Tässä kappaleessa kuvaillaan myös tutkimuksen vaiheet ja aineiston keruu. Toisessa empiirisessä osiossa (luku 6) käsitellään haastatteluiden tuloksia. Tulokset on kerätty teemahaastatteluiden mukaan aiheittain, jotka ovat digitalisaatio, työtehtävien muutos, sosiaalinen media, kielitaito ja koulutus sekä persoona.

Luvussa 7 kootaan yhteen työn johtopäätökset. Johtopäätöksissä peilataan yhteen teoriaa ja haastatteluiden tuloksia. Viimeisessä luvussa (luku 8) arvioidaan koko opinnäytetyö projektia ja tutkimuksen luotettavuutta.

2 Kohdeyrityksen esittely

Opinnäytetyön kohdeyritys on asianajotoimisto. Kohdeyritys lupautui haastatteluihin sekä auttamaan muun muassa tiedonkeruussa ja mahdollisissa muissa asioissa. Kohdeyritys ei halunnut esittäytyä omalla nimellään, joten käsittelen yritystä pelkästään asianajotoimistona. Kyse on kuitenkin yksityisestä yrityksestä eikä julkisen puolen asianajotoimistosta.

2.1 Asianajotoimisto

Asianajotoimisto tarjoaa oikeusalan palveluita. Asianajotoimiston omistaa joukko yrityksen osakkaita, jotka ovat ostaneet yrityksestä osan. Asianajotoimisto on lailla suojattu nimike, jota voi käyttää vain Asianajajaliittoon hyväksytyt jäsenet. Asianajajatoimintaa Suomessa sääntelee laki asianajajista. Lakitoimiston voi perustaa periaatteessa kuka tahansa ja lakiasiain toimiston nimissä voi harjoittaa muutakin liiketoimintaa. Asianajajaliitto ei valvo lakiasiain toimistoja. Suomi ja Ruotsi ovat ainoat EU-maat, joissa oikeudellisia palveluita voivat tarjota muutkin kuin ammatillisesti valvotut lakimiehet. (Suomen Asianajajaliitto)

Suomessa on 19 000 lakimiestä, joista noin 10 prosenttia on asianajajia. Vain Suomen Asianajajaliittoon kuuluva lakimies on oikeutettu käyttämään nimitystä asianajaja. On olemassa yhdeksän kohtaa, jotka erottavat asianajajan lakimiehestä. Asianajajilla on vähintään neljän vuoden kokemus lakimiestehtävistä, joista vähintään kaksi vuotta asianajajalla. Asianajajat ovat suorittaneet asianajotutkinnon. He noudattavat hyvää asianajajatappaa. Heitä valvotaan ammatillisesti. Heillä on asiakasta suojaava vastuuvakuutuspakko sekä korvausrahasto. Heillä on henkilökohtainen vastuu myös toimittaessa osakeyhtiönä. Heillä on vuosittainen täydennyskoulutusvelvollisuus. Heillä on ehdoton salassapitovelvollisuus sekä lain ja Asianajajaliiton sääntöjen mukainen sopivuus tehtävään. Asianajotoimistoissa työskentelee asianajajia ja lakimiehiä eri tittleillä mm. Partner, Counsel, Associate ja niin edelleen. Asianajajan on mahdollista ylentyä tarpeeksi kokemuksesta saaneena seuraavalle tasolle. (Suomen Asianajajaliitto)

Asianajotoimistoissa on asianajajien lisäksi tukitoimintoja, esimerkiksi assistentteja, it-henkilökuntaa, HR-tiimi, viestintä- ja markkinointitiimi sekä talousosasto. Organisaatiolla on toimitusjohtaja, joka on äänestetty johtokunnan kokouksessa ja hän on yksi yrityksen osakkaista. Yrityksellä on myös johtokunta, johon kuuluu yrityksestä riippuen tietty määrä osakkaita ja heillä on päätäntävalta yrityksen asioista.

Kohdeyrityksen kannattavuus on hyvä. Asianajotoimistot tekevät paljon voittoa ja lakipalveluita tarvitaan erityisen paljon nykypäivänä. Kilpailu alalla on kovaa ja tällä hetkellä pelkästään Helsingissä on monta kovaa kilpailijaa. Suurimmat asianajotoimistot ovat tällä hetkellä Roschier, Castrén & Snellman ja Hannes Snellman ja pari pienempää kovaa kilpailijaa ovat Borenius ja Dittmar & Indrenius.

Asianajoalaa pidetään yleensä hieman vanhoillisena. Ala kuitenkin kehittyy koko ajan ja varmasti tulevaisuudessa monet asiat muuttuvat. Digitalisaatio on jo helpottanut paljon työtehtäviä ja tulee tekemään näin jatkossakin. Luultavasti suurin kehitys tulevaisuudessa tulee olemaan tekoälyllä toimivat ohjelmistot, jotka tekevät muun muassa juristien miettimistyön heidän puolesta.

2.2 Assistentin työtehtävät asianajotoimistossa

Assistentin rooli asianajotoimistossa on lähes korvaamaton. Juristien tuntihinnat ovat korkeat ja heidän työnkuvansa on kiireinen. Tähän rinnalle tarvitaan työpariksi assistentti, joka auttaa juristia käytännön asioissa. Assistentti auttaa työpariaan toimeksiantojen tukitoiminnoissa, jotta asianajajalle jää aikaa keskittyä pelkästään tapauksen käsittelemiseen. Assistenteilla on yleensä noin 3-9 juristia yhtä assistenttia kohden. Luku on vaihteleva, koska juristit työllistävät assistentteja vaihtelevasti. Assistentin ja asianajajan välisestä työskentelystä käytetään nimitystä työparityöskentely.

Assistentti auttaa juristeja monenlaisissa työasioissa ja työtehtävät ovat monipuolisia. Assistentin olennainen osa on olla koko ajan tietoinen ympärillä tapahtuvista asioista. Heidän täytyy olla koko ajan perillä toimiston asioista ja sen lisäksi myös juristien liikkeistä. Juristien lisäksi assistentit työskentelevät tiivisti yhteistyössä muiden tukitoimintojen kanssa, esimerkiksi talousosaston. Työryhmissä assistentit avustavat juristeja muun muassa toimeksiantotyössä, laskutuksessa, kulukorvauksissa, kalenterin hallinnassa ja kokousten varauksissa. Assistentti on myös usein se, joka viimeistelee ja oikolukee asiakirjat sekä kutsut ja on yhteydessä asiakkaaseen, joten assistentti toimii myös osana yrityksen kasvoja.

Assistenttien työtehtävät vaihtelevat osittain myös osastoittain sekä oman asiantuntemuksen ja kiinnostuksen mukaisesti. Digitalisaation ja tekoälyn myötä sekä kilpailun ollessa kovaa, assistenttien tulee jatkuvasti päivittää ammatillista osaamistaan, muun muassa kieli- ja it-aidot ovat tärkeä pitää ajan tasalla koko ajan. Jos assistentilla on kiinnostusta ja halua, on asianajotoimistoissa mahdollista saada myös lisää vastuuta, esimerkiksi viestintään ja markkinoinnin parista tai yletä joidenkin ohjelmistojen vastuukäyttäjäksi.

Assistenttien työtä arvostetaan asianajomaailmassa erityisen paljon, koska juristeilla ei ole aikaa eikä välttämättä osaamistakaan hoitaa tukitoimintoja, jotka ovat kuitenkin erittäin tärkeitä heidän työnsä kannalta. Jatkuva tavoitettavuus on kuitenkin johtanut siihen, että juristit eivät aina osaa ottaa huomioon työhön kuluvaan aikaan ja työtehtävät annetaan viime hetkellä. Työympäristö koetaan hektisenä ja assistentin on hyvä osata sietää kiirettä ja epävarmuutta. Muita assistentin olennaisia ominaisuuksia ovat joustavuus, mukautumiskyky, tarkkuus ja halu oppia uutta. Tässä luvussa mainitsemani asiat perustuvat omaan kokemuksiini työharjoittelun ajalta asianajotoimistossa.

3 Työelämän muutos

Käsittelen tässä ensimmäisessä teoriaosuudessa yleisesti työelämän muutoksia tulevaisuudessa. Digitalisaatio, tekoäly ja muut uudet trendit muokkaavat työelämää tällä hetkellä nopealla tahdilla. Syvennyn vasta seuraavassa luvussa tarkemmin assistentin työn muutokseen. Tähän alkuun on hyvä miettiä työelämän murrosta laajemmasta näkökulmasta, jotta osaa yhdistää, miten nämä kaikkia koskevat muutokset vaikuttavat juuri assistentin työhön.

3.1 Digitalisaatiosta tekoälyyn

Digitalisaation vaikutuksista työelämään on puhuttu jo monia vuosia. Paljon puhutaan sen hyödyistä ja haitoista. Ikinä ennen maailma ei ole kehittynyt näin nopeaa vauhtia kuin 2000-luvun jälkeen. Digitalisaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan yleensä digitalisoitumista, joka tarkoittaa asioiden, esineiden tai prosessien digitalisoimista osittain tai kokonaan. Digitalisoitumisesta on puhuttu jo 1990-luvun alusta asti, mutta digitalisaatio tuli Suomeen vuosina 2012-2014. (Ilmarinen & Koskela 2015, 21-22)

World Economic Forumin Kalus Schwab on todennut, että seuraava vallankumous on tulossa ja se muuttaa lähestulkoon kaiken työssä, elämässä ja sosiaalisissa suhteissa. Ensimmäinen vallankumous oli teollinen, jolloin höyrykoneet korvasivat ihmisten fyysisen työn. Toinen vallankumous tapahtui sähkön yleistyessä ja massatuotannon keksimisen aikaan. Kolmas vallankumous automatisoi tuotannon tietotekniikan avulla, jonka seurauksena ihmiset siirtyivät toimistoihin ja heidän kykyään ajatella ja analysoida alettiin arvostamaan. Alettiin puhua tietoyhteiskunnasta. Seuraava vallankumous alkoi kehittyä jo viime vuosituhatvuotena digitaalisena edellisen päälle. Uudelle vallankumoukselle tyypillistä on, että fyysinen ja digitaalinen, todellinen ja virtuaalinen sekoittuvat keskenään erilaisilla tavoilla. Työelämässä tämä näkyy muun muassa digitalisoituvina prosesseina, uusissa viestinnän tavoissa ja esimerkiksi etäkokouksien mahdollisuuksina. Työelämän muutokset ovat kuitenkin pieniä verrattuna älypuhelimien kehitykseen, jonka kehityskaaresta huomaa digitalisaation vallankumouksen parhaiten. (Huttunen 2016, 33)

Digitalisaatio ja teknologian kehittyminen on muuttanut meidän jokaisen normaalia elämää suurella tavalla viimeisten kymmenien vuosien aikana. Kuka olisi uskonut, että seinässä kiinni olevasta lankapuhelimesta kehittyy kamerallisen matkapuhelimen kautta pieni kosketusnäytöllä toimiva älypuhelin jokaisen taskuun. Älypuhelin on kuin pieni minitietokone, johon on kerätty ihmisen tärkeimmät palvelut ja sovellukset yhteen laitteeseen. Nykyään esimerkiksi lähes kaikki liput ovat mahdollista saada mobiililippuina puhelimeen eikä niitä

tarvitse tulostaa tai hakea matkatoimistosta, esimerkiksi lento- ja junaliput. Älypuhelimesta voi myös laittaa esimerkiksi lämmityksen päälle jo ajomatalla mökille, jolloin mökki on valmiiksi lämmin sinne saapuessa. Älypuhelimesta löytyy sää, uutiset, sosiaalisen median kaikki kanavat, sähköpostit, verkkopankki, kauppojen omat sovellukset, elämäntapasovelluksia esimerkiksi laihtumiseen ja meditaatioon. Myös maksamisen kaupassa voi hoitaa puhelimella, jopa raskaudenehkäisyyn on kehitetty sovellus ja suunnitteilla on ajokortin siirtäminen mobiiliversioksi puhelimeen (Trafi 2017). Kohta älypuhelin on niin täyteen ahdettu sovelluksia ja tietoa, että ilman sitä on miltei mahdotonta hoitaa normaaleja arkipäiväisiä asioita. Tässä huomaa digitalisaation kehittymiskaaren puhelimen kautta, sekä kuinka tekoäly tuodaan markkinoille nopeasti älypuhelimien kautta. Kun puhelin on kehittynyt jo näin pitkälle, mihin kaikkeen muuhun tulevaisuudessa pystytään.

Digitalisaation kulta-aika alkaa kuitenkin olla takanapäin ja nykyään suurin puheenaihe on tekoäly. Kävin Nordeassa työskentelevän pääekonomisti Aki Kangasharjun luennolla, jossa hän kertoi tekoällyn merkityksestä työelämään. Kangasharju puhui tekoällyn kasvusta. Hän kertoi, että tekoällyn kasvu ei ole lineaarista eli tasaista kasvua aikaan nähden vaan se on eksponentiaalista. Tekoäly siis tulee jossain vaiheessa kasvamaan räjähdysmäisesti, ja koska oletamme sen tapahtuvan lineaarisesti noin 30 vuoden päästä, sen pitäisikin tapahtua jo 10 vuoden päästä. Kangasharju kertoi myös tekoällyn vaikutuksista työelämään. Tekoäly keksii esimerkiksi ratkaisun asianajajaa nopeammin ja halvemmin, jolloin asianajajalle jäisi aikaa muihin työtehtäviin. Tekoäly jakaa mielipiteitä radikaalisti. Toiset odottavat innolla tekoällyn tuomia hyötyjä ja toisaalta tekoällyn vaaroista puhutaan kovaan ääneen. Teslan toimitusjohtaja Elon Musk on sanonut muun muassa, että tekoäly on ihmiskunnalle jopa vaarallisempaa kuin ydinaseet. Hän vaatii tekoällylle tiukempaa lainsäädäntöä. Hän huomauttaa vielä, että tekoäly voi vaarantaa jopa koko ihmisrodun. Auto- ja lento-onnettomuudet, toimimattomat lääkkeet tai kelvoton ruoka ei ole mitään verrattuna tekoällyn tuomiin uhkiin. (Kangasharju 24.4.2017; Savolainen 2017)

Elämme murrosaikaa, jolloin meidän pitäisi muuttaa toimintatapojamme, mutta emme vielä ole varmoja millä tavalla. Esimerkiksi Osuuspankki irtisanoo monta tuhatta työntekijää lähitulevaisuudessa digitalisaation ja tekoällyn korvattaessa työtehtäviä. Osuuspankin kohta eläkkeelle jäävä pankinjohtaja Reijo Karhinen kertoo, että pankeissa ja vakuutusyhtiöissä palveluiden automatisoiminen tulee hävittämään monia työpaikkoja. Karhinen painottaa, että muutos ei tapahdu tulevaisuudessa vaan ihan lähivuosina. Nyt alkaa olla jo selvillä, mitkä työtehtävät katoavat. Uusien it-järjestelmien myötä lainojen ja vakuutusten myöntäminen pystytään suurimmalta osin automatisoimaan. Syntyy myös uusia työpaikkoja, mutta niihin tarvitaan erilaista osaamista. Karhinen kertoo, että he yrittävät mahdollisuuksien mukaan kouluttaa työntekijöitä ja etsiä uusia työtehtäviä heille. Vanha tapa, missä

annetaan potkut ja rahaa käteen, ei toimi enää tänä päivänä. Myös Aktia on kertonut neljännesosan työpaikoista katoavan uuden pankkijärjestelmän myötä ja Nordea aikoo irtisanoa noin kuusi tuhatta työntekijää samoista syistä kuin Osuuspankki. (Lassila 2017)

3.2 Tekoälyn positiivinen vaikutus tulevaisuuteen

Viime vuonna McKinsey ja Google tekivät yhdessä laajan tutkimuksen tulevaisuuden työstä. He arvioivat, että automatisoinnin takia Suomesta katoaa 28 prosenttia työtehtävistä nykyiseen verrattuna, eli noin 600 000 työpaikkaa. Kuitenkin digitalisaation myötä syntyy uusia työpaikkoja noin yhdeksän prosenttia ja niiden luoman arvoisän myötä syntyy ei-digitaalisia työpaikkoja noin 25 prosenttia. Digitalisaation kehittymisen myötä syntyykin enemmän työpaikkoja kuin katoaisi. Tämä tarkoittaa myös bruttokansantuotteen kasvun nousemista noin kolmeen prosenttiin vuodessa. Vuosina 1996-2016 bruttokansantuotteen kasvu on ollut noin 1,2 prosenttia vuodessa. Kasvu olisi siis merkittävä. Katoavien työpaikkojen lisäksi noin puoli miljoonaa työtehtävää muuttuu erilaiseksi. Työpaikat eivät siis katoa, vaan tarvitaan uudenlaista osaamista. Tästä syystä uudelleen koulutusta edellyttävien työpaikkojen määrä miltei kaksinkertaistuu. (Junttila 2017)

Tekoäly tulee luomaan Suomeen enemmän työpaikkoja, jos Suomi pysyy edelläkävijänä. Ensin tulee teknologiseen osaamiseen liittyvät työt, sitten uuden teknologian käyttöönottoon liittyvät työtehtävät ja kolmantena tulevat kerrannaisvaikutukset eli palveluiden ja tuen työtehtävät. Yksilötasolla töitä kuitenkin menetetään roboteille, joka on harmi. Murroksen aikaan yritysten täytyy olla nopeita kokeilemaan uutta ja olla kykyä ymmärtää, että kaikki kokeiltavat asiat eivät tule onnistumaan. Kokeilemalla, tekemällä virheitä ja korjaamalla ne, löytyy paras tie menestykseen. Suomi on teknologian tekoälyn kehityksessä eturivissä, joskaan ei kuitenkaan paalupaikalla. Suomessa tehdään töitä sen eteen, jotta osataan hyödyntää tekoälyn tuomaa potentiaalia. Suomi on maailman parhaiten palveluita tuottava yhteiskunta ja tekoälyn avulla voidaan kasvattaa yritysten kilpailukykyä. Tämä kuitenkin vaatii sen, että Suomi pysyy huippuosaamisen maana ja houkuttelee huippuosaajia. (Ollikainen 2017)

3.3 Ihmiset ihmisten töihin

Digitalisaation ja tekoälyn aiheuttamat muutokset ovat haaste ihmisten aivoille. Kuinka pysymme mukana suuressa muutoksessa? Aiemmin puhuin suurista vallankumouksista. Silloin kun teollinen vallankumous teki murroksen, ihmiset kapinoivat vastaan. Koneet mullistivat työmaailman ja suuria ammattikuntia jäi työttömiksi. Enää ei tarvittu esimerkiksi pyykäreitä, kun kone pesi lakanat. Sama ilmiö on huomattavissa tänä päivänä. Ihmiset pel-

käävät työpaikkansa puolesta ja uskovat tekoälyn korvaavan oman työpanoksen. Totta-
han se on, että teknologian kehittyminen tulee viemään työpaikkoja, mutta samaan aikaan
se synnyttää uusia työpaikkoja, joita emme osaa vielä edes ajatella. Teollinen vallanku-
mous oli ihmisille suuri helpotus ja ihmisten työolot paranivat huomattavasti. Ehkä teko-
älyllä on samanlainen vaikutus tulevaisuudessa. Tuskin kukaan haluaisi nyt palata aikaan,
jolloin jouduttiin tekemään 12 tuntista työpäivää huonoissa olosuhteissa. (Duunitori 2017)

Millaisia muutoksia on sitten odotettavissa? Luultavasti kännykällä ohjattava kahvinkeitin
ei ole työelämämme mullistava keksintö, vaan muutokset tulevat olemaan salakalavan
huomaamattomia. Uutiset eivät olekaan tulevaisuudessa ihmisten kirjoittamia, autot ajavat
itse itseään, koneoppiva ohjelmisto lähettää neuvoja asiakkaille automaattisesti, palkka ei
tulekaan työnantajalta vaan palvelun välittäjältä, robotti siivoaa työpaikan yön aikana ja
3D-tulostin tulostaa varaosan takahuoneessa ilman, että sitä tarvitsee tilata Kiinasta.
(Duunitori 2017)

Monien tyypillisten ammattikuntien työt muuttuvat. Tekoäly antaa lääkäreille diagnoosieh-
dotuksia ison dian avulla ja taksikuskin ei enää tarvitse tuntea katuja, koska mobiiliapli-
kaatio ohjaa autoa sekä tietää reitin perille. Uusien työkalujen avulla työntekijät pystyvät
tekemään monipuolisempia tehtäviä vähemmällä koulutuksella. Ammatinkuvien häviämi-
nen on yksi tulevaisuuden kysymysmerkeistä. Esimerkiksi posti on osoittanut, että työnte-
kijöille voi tarjota monipuolisia työtehtäviä. Työaika, työpaikka ja toimeentulo käsitteet
muuttavat muotoaan. Nykyään ei tarvitse fyysistä paikkaa, missä tehdä töitä kehittyneiden
siirrettävien laitteiden takia. Työ on muuttunut enemmän ongelmanratkaisutyyliseksi, jol-
loin työtä voi tehdä mihin kellon aikaan tahansa. Ongelma ei odota, että kello lyö kahdek-
san aamulla. Tulevaisuudessa yrittäjyys kasvaa ja monilla ihmisillä saattaa olla oma toimi-
nimi, jolla myy omia palveluita. (Koponen 2017)

Kun ihmisten työ helpottuu, jää enemmän aikaa muille töille. Ehkä tulevaisuudessa työ ei
olekaan ainoa toimeentulon peruste. Mitä jos tulevaisuudessa voisi tehdä juuri sitä mitä
itse haluaa edistääkseen yhteiskuntaa? Voisi esimerkiksi hoitaa lapsia, ja saisi siitä kor-
vausta eli perustuloa, yhteisen hyvän olon edistämisestä. (Duunitori 2017)

Jos ihmisillä ei tulevaisuudessa olekaan yhtä työnantajaa vaan he toimivat omina toimi-
niminä, täytyy omia palveluita mainostaa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Digitalisaa-
tio tuo haasteita myös sosiaalisen median käytölle. Matleena Engblom Asianajotoimisto
Roihulaw:sta kirjoitti artikkelissaan digitalisaation vaikutus työelämään, että haasteet voi-
vat liittyä esimerkiksi työnantajayrityksen tai asiakasyrityksen tietoturvasuhteeseen tai työn-

tekijän toimintaan sosiaalisessa mediassa. Työntekijä saattaa niin tietoisesti kuin ajattelematta sen kummemmin julkaista sosiaalisessa mediassa päivityksen, joka saattaa aiheuttaa merkittäviä vahinkoja. Hän kuvaili, että esimerkiksi Facebook mielletään yleisesti yksityiselämään kuuluvaksi, kuten se periaatteessa onkin, mutta kavereina saattaa olla yrityksen asiakkaita ja yhteistyökumppaneita, jolloin päivityksiä julkaistaessa olisi syytä miettiä erittäin tarkkaan, mitä on julkaisemassa. (Engblom 2016)

Sosiaalisen media läsnäolo kaikkialla johtaa myös siihen, että organisaation yksittäinen teko voi johtaa joko sen maineen kasvamiseen tai menettämiseen nopeasti ympäri maailman. Työntekijän tai asiakkaan epäeettinen kohtelu voi levitä kuin kulovalkea sosiaalisen median kautta. Sen takia kaikki yritysten ja organisaatioiden teot pitäisi katsoa siinä valossa, miltä se näyttää sosiaalisessa mediassa. (Karjalainen 2013, 135)

3.4 Tulevaisuuden työelämä on nykyistä monipuolisempi

Työn murros ei tarkoita, että siirryttäisiin yhdestä työn tekemisen tavasta toiseen, vaan yhdestä moneen. Muutos etenee eri alueilla ja aloilla vaihtelevilla tavoilla ja eri tahdilla. Kuten aiemmin mainitsin säännöllisen palkkatyön ja perinteisen työntekijä-työnantaja suhteiden rinnalle kehitellään uudenlaisia tapoja tehdä töitä. Työelämän muuttuessa täytyy miettiä esimerkiksi työsuojelua ja hyvinvoinnin varmistamista uudelleen. Tällainen maailma on enemmänkin ongelmanratkaisukeskeinen, johon ei ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua vaan kehitellään useita erilaisia ratkaisuja. Työn murroksessa ei ole kyse pelkästään siitä, miten tulevaisuudessa tehdään töitä, vaan ennemminkin siitä, miten yhteiskunta toimii jatkossa. Kun perinteiset työpaikat vähenevät ja työn sisältö ja tavat muuttuvat, tarvitaan uudenlaisia toimintaa tukevia ratkaisuja. Perustulo on paljon puhuttu ratkaisu tähän tilanteeseen. Perustulo tulisi nähdä enemmänkin yhteiskunnallista yrittäjyyttä ja taloudellista toimeliaisuutta tukevana rakenteena kuin sosiaalipolitiikkana. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2017, 47)

Tulevaisuudessa jatkuvaa oppimista korostetaan. On entistä tärkeämpää poisoppia ja uudelleenoppia. Laaja osaamis pohja on tärkeämpää kuin mikään tietty substanssiosaaminen. Yksittäisiä taitoja tärkeämpää on oppia hallitsemaan omaa aikaa, suhteita, osaamisen kehittymistä ja oikeastaan koko elämää. Lähitulevaisuuteen tarvitaan pärjäämistaitoja muuttuvaan työelämään, mutta pitkällä tähtäimellä tarvitaan vuorovaikutustaitoja verkostoituneessa maailmassa työskentelemiseen. Täytyy myös tarkastella uudenlaisia näemyksiä siitä, mitä työn tekeminen on ja millainen on hyvä työntekijä. Jos tulevaisuudessa

vielä ihannoidaan pitkää päivää täysillä tehoilla tekevää työntekijää, joka muistuttaa robotia, ollaan kaukana kestävästä työstä. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2017, 48)

Koska työelämä on radikaalissa muutosvaiheessa, tarvitaan uutta sanastoa ja vanhojen käsitysten haastamista. Tittleiden ja työnimikkeiden käsitykset muuttavat muotoaan. Jos tulevaisuudessa yhä useampi perustaa oman toiminimen ja myy omia palveluita sitä kautta, tulee esimerkiksi yrittäjyyden käsite luultavasti muotoilla uudelleen. Lisäksi yhä useampi tekee etätöitä ja on tavoitettavissa ympäri vuorokauden, joten tarvitaan myös uusia käsityksiä työn tekemisen tapoihin. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2017, 49)

Työn tulevaisuudesta käytävää keskustelua leimaa osittain alistuminen ja näköalattomuus. Robotit ja tekoäly ovat viemässä kaikki työt ja olemme teknologian orjia. Työn tulevaisuuteen on mahdollista vaikuttaa, joten on tärkeää saada aikaan yhteinen ymmärrys nykytilanteesta ja tulevaisuuden mahdollisista kehitystarpeista. Tämän päälle voidaan rakentaa visioita toivottavasta tulevaisuudesta ja keskustella konkreettisista toimenpiteistä, joilla visioon päästään. On kuitenkin huomioitava ja hyväksyttävä erilaisuudet näissä visioissa. Yhtenäistä visiota tärkeämpää on luottamus tulevaisuuteen. Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan näkökulmia tekoälyn ja robotiikan tuomista mahdollisuuksista ja hyödyistä. Työn tulevaisuus on monimuotoinen ja osittain ennalta arvaamattomissa, mutta ei missään nimessä menetetty. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2017, 49)

4 Assistentin työn muutos

Assistentin työ on muuttunut vuosikymmenten saatossa paljonkin. Ennen käytettiin nimitystä sihteeri, jonka työnkuvaan kuului stereotyyppisesti kahvinkeitto, puhelimeen vastaaminen, arkistointi ja kalenterin hallinta. Sihteeri hoiti myös työnantajansa toimeksiantoja, esimerkiksi hän saattoi hakea lounasta esimiehelle ja kirjoittaa kirjoituskoneella puhtaaksi tekstejä. Vuosien varrella sihteeristä on tullut assistentti ja työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vastuu on lisääntynyt. Tulevaisuudessa assistenttien työtehtävät muuttuvat varsinkin digitalisaation kehittymisen myötä ja assistentti tulee olemaan työpaikan moniosaaja.

4.1 Assistentista työpaikan moniosaaja

Assistentin perustaitoihin kuuluvat kieli-, viestintä- ja organisointitaidot. Assistenteilla on myös yleensä yksi vaihteleva vahvuus esimerkiksi markkinointi, henkilöstöhallinto tai taloushallinto. Näiden lisäksi uusi vahvuus assistenttien keskuudessa ovat laajentuneet it-taidot ja ne ovat tulevaisuudessa assistenttien suurimpia vahvuuksia. Assistentti tarvitsee työssään monia eri järjestelmiä kuten laskutusjärjestelmiä, asiakkuudenhallintajärjestelmiä, sisäisen viestinnän kanavia, sosiaalisen median kanavia, MS officea, kuvankäsittelyohjelmia ja lisäksi vielä omaan työhön liittyviä työpaikkakohtaisia järjestelmiä. (Johnsson 17.9.2016)

Sonja Johnsson on kirjoittanut artikkelissaan, että assistentti tulee olemaan tulevaisuudessa yrityksen digilähteläs. Assistentti on uudessa roolissaan moniosaaja ja edelläkävijä, joka työskentelee sujuvasti omien vahvuuksiensa puitteissa, kehittää ja markkinoi osaamistaan sekä haluaa enemmän vastuullisia tehtäviä. Assistentin uusia oppimisalueita ovat laaja liiketoiminnan ymmärrys, strategiaviestintä, moderni tiedonhallinta, johtamistaidot sekä projektinhallinta. Assistenteille, joilla on kiinnostusta ja halu menestyä tarjoutuu tulevaisuudessa varmasti töitä näiden alueiden parissa. (Johnsson 17.9.2016)

Assistentit ovat omatoimisia ja innostuvia, joita kiinnostaa työn organisoimisen helpottaminen. Johdon rinnalla assistentti voi kannustaa ja innostaa työparia ja muita kollegoita esimerkiksi yrityksen sisäisen sosiaalisen median käyttöön. Koska assistentti tietää, miten sisäisessä viestinnässä voi parhaiten käyttää hyödyksi esimerkiksi Yammeria, on hänellä johdon ja henkilöstön välissä paras mahdollinen paikka perehdyttää työpari ja jakaa oppeja digilähteläänä eteenpäin. Digityökalujen tutustumiseen tarvitaan ennen kaikkea rohkeutta ja oma-aloitteisuutta ja sitä assistenteille opetetaan jo koulutuksessa. (Johnsson 17.9.2016)

4.2 Digitalisaation vaikutus assistenttien työhön

Nykypäivänä yhä useammat yritykset toimivat eri aikavyöhykkeillä ja laajentavat markkinoitaan maailmanlaajuisesti. Työ siirtyy enemmän digitaalisille alustoille ja sovellusten hyödyntäminen vaatii assistenteilta paljon. Assistenttien on ajateltava koko kontekstia, jossa ihmiset työskentelevät: Esimerkiksi kuinka monta ihmistä on kutsuttu, missä paikassa tapaaminen on, mihin aikaan, ovatko osallistujat tavanneet ennen kasvokkain ja niin edelleen. Assistentin täytyy hallita tätä valtavaa tietomäärää ja tulevaisuudessa hän on luultavasti itsekkin työmatkalla mukana. Jatkuva kehitys helpottaa viestintää ihmisten välillä, mutta se saattaa aiheuttaa myös niin sanottua infoähkyä, jos ihminen ei pysty sulkemaan ylimääräistä hälyä pois. Kansainvälistymisen vaikutukset näkyvät myös toimintatavoissa ja työhön ei ole suotavaa asennoitua asenteella 'asiat on aina tehty näin'. (Karjalainen 2013, 55-56)

Assistenttien täytyy olla jatkuvasti mukana informaatio- ja viestintäteknologian kehityksessä. Assistentin työtä ei vielä voi korvata virtuaaliassistenteilla, mutta kehityksen vauhti on nopeaa. Uudet ratkaisut auttavat ja mahdollistavat paremmat prosessit ja käytännöt. Tämän takia assistenttien täytyisi ymmärtää ohjelmien käyttämisen lisäksi myös logiikka toimintojen takana. Näin he saavat ohjelmistoista eniten hyötyä työhönsä. Kyky ilmaista itseään ja omia tarpeitaan verkossa on tulevaisuudessa välttämätöntä, koska internet on yhä enemmän paikka ostoksille, tiedon arkistoinnille ja varastoinnille kuten myös oppimisympäristö. Assistentin työ helpottuu, kun ihmiset ovat helpommin tavoitettavissa pikaviestimillä. Vaikka etätyöskentely lisääntyy, tulisi assistentin näkyä ja kuulua toimistossa. (Karjalainen 2013, 56-57)

Assistentille on haaste pysyä nopeiden muutosten mukana, mitä nopeuttaa samanaikaisesti kansainvälistyminen, uudet ohjelmistot ja teknologia sekä kokousten ja projektien laaja määrä. Unohtamatta työtehtäviä, joissa pitää auttaa akuuteissa ongelmissa ja niiden ratkaisemisessa. Uuden teknologian takia työtahti ja paine tehdä nopeampia päätöksiä kasvavat työpaikalla. Tämä ei ole aina hyvä asia, koska on vähemmän aikaa ajatella asiat läpi ja harkita kaikkia näkökulmia. Työtehtävät annetaan yhä useammin viime hetkellä. Esimiehet ja johtajat eivät välttämättä tajua, että työn tekemiseen menee enemmän aikaa, mitä he olettavat. (Karjalainen 2013, 62-64)

Organisaatorakenteiden muuttumisella ei ole väliä, koska sitä tapahtuu koko ajan. Vain kyvyt ja oppiminen ovat tärkeitä tulevaisuudessa. On tärkeää pysyä uskollisena itselleen muutoksissa ja uudistumisprosesseissa, kuten myös ylläpitää työn iloa. Uudistumisen vas-

takohta on jähmettyminen. Uudistuminen tarkoittaa myös luopumista vanhoista velvollisuuksista, mikä ei ole välttämättä helppoa kaikille, mutta on usein lopulta sen arvoista. (Karjalainen 2013, 67–68).

4.3 Assistenttien tietotaidot tulevaisuudessa

”Assistentti on itseohjautuva teho- ja tietopakkaus, jolla on yrityksen toimintakokonaisuus hallussa. Hän keventää muiden työtaakkaa, säästää toiminnallaan rahaa, järjeistää toimintatapoja ja muokkaa mieliä.” (Björkman 9.2.2018)

Suurien yritysten johdon assistentit ovat kuvailleet Kauppalehden artikkelissa heidän työkuvaansa johdon rinnalla. Heidän työtehtäviin kuuluvat muun muassa kalenterin hallinta, matkojen varaus, kokousjärjestelyt ja tärkeimpänä sähköpostien ja puheluiden vastaanottaminen. Assistentti on tärkeä suodatin yrityksen johdon ja eri sidosryhmien välillä. Kaikki pyynnöt eivät kuulu johdolle vaan assistentti välittää pyynnöt oikealle taholle. Assistentilla täytyy olla priorisointikykyä, jotta osaa toimia nopeasti ja välittää viestit asianomaisille. Taustatöiden tekemiseen menee niin paljon aikaa, että johtajien on turha käyttää aikaansa niiden tekemiseen, sitä varten ovat assistentit. Assistenttien täytyy myös ansaita esimiehensä luottamus, jotta työparityöskentely onnistuu ongelmitta molempiin suuntiin. Kun assistentti tuntee työparinsa tavat ja toiveet, on assistentin helppo tehdä päätöksiä kysymättä esimieheltä ja näin helpottaa johtajan työtä. Johdon assistentilla on hyvä näköalapaikka yrityksen johtamiseen ja liiketoiminnan ymmärtämiseen. (Erkko 2017)

Harvat työyhteisössä tietävät, mitä kaikkea johdon assistentit loppujen lopuksi tekevät ja miten heidän toimintansa vaikuttavat työyhteisöön. Johdon assistentteja sitoo usein huomattavasti tiukempi salassapitovelvollisuus muihin työntekijöihin verrattuna. Assistentti ei voi kerskua kaikilla saavutuksillaan niin kuin monet muut ja siksi monesti varsinainen valta jää näkymättömiin. Johdon assistenttien esimiehet kuitenkin tiedostavat työn sisällön ja tärkeyden, mutta muilta se on usein piilossa. (Björkman 9.2.2018)

Aito HSO on tehnyt jäseniltään kartoitusta tulevaisuuden työtehtävistä. Vastauksissa korostui, että monia työtehtäviä tulee katoamaan, mutta niiden tilalle kehittyy muita tehtäviä. Vastaajat pohtivat, että muun muassa arkistointi, dokumentaatio, sisäinen asiakaspalvelu ja toimiston hankinnat vähenevät merkittävästi lähivuosina. Osto- ja myyntireskontran hallinnan vähenemisen tarpeeseen vaikuttavat automaatio ja digitalisaatio. Vastaajat arvelivat myös sisäisen viestinnän taitojen tarpeen vähenevän, koska viestintäkanavien nopea kehittyminen on tuonut vuorovaikutuksen mahdollistavat kanavat kaikkien ulottuville. Tule-

vaisuudessa työtä tehdään yhä enemmän erilaisissa verkostoissa ja työyhteisöt rakentuvat digitaalisten areenoiden varaan. Tämän takia sosiaalinen älykkyys, tunneäly ja vuorovaikutustaidot ovat tulevaisuuden vahvuuksia. (Huttunen 2016, 33-34)

Assistenttien täytyy olla persoonaltaan tietynlaisia, jotta he kykenevät täydelliseen työhön omilla vastuualueillaan. Assistentti Heidi Koivumäen mukaan assistenttien avaintekijöitä ovat asenne ja assistenttien halu oppia uutta sekä pysyä ajan hermoilla. Hänen mielestään suuri valttikortti on, että assistentit taipuvat moneen. Eetikko Antti Kylliäinen painottaa, että nykypäivänä hyvälle tyypeille on paljon kysyntää työpaikoilla. Hänen mielestään on kaikin puolin parempi, että työnhakija on luotettava, rehellinen ja vastuullinen. Hyveiden osalta on tapahtumassa muutos. Tänä päivänä tarvitaan konkreettisia, arjessa eläviä hyveitä enemmän kuin arvopuheita. (Koivumäki 2017, 33; Kylliäinen 2017, 12-13)

Assistenttien koulutusohjelman johtaja Tuula Tuomainen on kuvaillut assistenttien työn muuttuvan tulevaisuudessa, työtehtäviä katoaa ja uusia syntyy. He ottavat nämä asiat huomioon koulutuksen suunnittelussa ja yrittävät saada koulutuksen vastamaan tulevaisuuden muutoksia. Hänen mielestään assistentin tärkeimpiä työtehtäviä eivät ole liiketoiminnan tukeminen vaan assistentit toimivat yleensä strategian toteuttajana, viestikanaavana ja tiedonvälittäjänä. Assistentit haluavat työskennellä vastuualueensa asiantuntijana. Koska assistenttien työtehtävät ja vastuut muuttuvat, ovat he miettineet koulutusohjelman nimen muuttamista. Tuomainen on pohtinut kaventaako koulutusohjelman nimi valmistuneiden työnhakua. Koulutusohjelman tuottama osaaminen on haluttua työmarkkinoilla, joten hän haluaa koulutusohjelman nimen kuvaavan opiskelijoiden laajaa osaamista mahdollisimman osuvasti nyt ja tulevaisuudessa. (Tuomainen 2017, 30-31)

Miltei jokaisen assistentin työ on ytimeltään tekstityötä eli tekstien luomista, oikolukua ja julkaisemista. Assistenteilta vaaditaan töissä täydellistä suomen kielen taitoa. Tutkimuksissa selvisi, että nuorten kirjoitustaidot ovat heikentyneet, mutta työtekstejä tuotetaan entistä enemmän. Assistenttiopiskelijat ovat lähtötasoltaan keskimääräistä taitavampia kirjoittajia ja heidän yleisimmät virheet teksteissä ovat välimerkkivirheitä. Välimerkkivirheet eivät kuitenkaan hankaloita tekstin ymmärtämistä toisin kuin puhekieliset ilmaukset tai puuttuvat omistusliitteet. Assistenttien täytyy osata kirjoittaa standardien mukaisia virallisia tekstejä kuten raportteja, tarjouspyyntöjä, kutsuja ja ohjeita. On välttämättömyys hallita eri viestinnän keinoja yrityksen uskottavuuden säilyttämiseksi sekä asiakkaan ymmärtämisen vuoksi. (Jaakkola 2017, 36-37)

4.4 Koulutusohjelman johtajan näkemys tulevaisuudesta

Haastattelin Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman johtajaa Tuula Tuomaista sähköpostin välityksellä johdon assistenttien ja koulutuksen tulevaisuudesta. Tuomainen sanoi, että tulevaisuudessa tärkeimpiä taitoja ovat tiimityötaidot, tiedon analysointi, sosiaaliset taidot ja viestintätaidot, kuten myös oman työnsä hallinnointi-, organisointi- ja aika- tauluttamisosaaminen. Hän painotti myös ongelmanratkaisutaitoja ja kognitiivisia taitoja. Ymmärrys toimintaympäristön kokonaisstrategiasta on tärkeä, jotta pystyy omalta osaltaan toimimaan tehtävien edellyttämässä raameissa. Viimeisenä hän mainitsi vielä vastuullisuuden nyt ja aina, myös positiivisuus ja asenne ovat assistenttien vahvuuksia. (Tuomainen 28.3.2018)

Kysyin myös tarkennusta koulutusohjelman nimen muuttamiseen ja Tuomainen kertoi, että koulutusohjelman nimi ei hänen mielestään kuvaa enää sitä monipuolista osaamista ja monialaisiin työtehtäviin tähtäävää sisältöä. Henkilökohtaiset sihteeri-/assistenttitoimeksiannot katoavat. Näin ollen Tuomaisen mielestä tarvitaan kuvaavampi nimi, joka kertoisi kaikille sidosryhmille paremmin, millaisen osaamisen saavuttamisesta on kysymys. (Tuomainen 28.3.2018)

Tuomainen kertoi, että tulevaisuudessa koulutusohjelman sisältöä päivitetään työelämän tarpeiden mukaisesti. Hän uskoo, että digitalisuuden, digitaalisten palvelujen, ICT:n (mukaan lukien sosiaalinen media) hyödyntämisen painoarvo kasvaa edelleen. Projektinhallinta-, tiimityö- ja ongelmanratkaisutaitoja painotetaan koulutuksessa, vaikka nämähän ovat suurelta osin niin sanotusti metataitoja. Tuomainen huomauttaa, että tiedonkäsittely ja analysointitaidot ovat tärkeä alue, joskin on huomioitava robotiikan tuomat ulottuvuudet tähän. Viestintään ja sosiaaliseen kanssakäymiseen myös syvennytään koulutuksessa. Tuomaisen mukaan elinikäinen oppiminen ei ole klisee, vaan tällainen asenne takaa myös tulevaisuudessa sen, että osaaminen pysyy tarpeen ja ajan tasalla. Nämä olivat Tuomaisen olettamia painotuksia tulevaisuudessa nykyisten osaamistavoitteiden lisäksi, jotka ovat monipuolinen yhdistelmä kielten, liiketalouden, viestinnän ja assistenttityön osaamista. (Tuomainen 28.3.2018)

Tuomaisen mielestä on varmasti totta, että kaikki, mitä pystytään automatisoimaan, myös automatisoidaan. Tämän johdosta ihminen vapautuu rutiininomaisista tehtävistä ja siitä hyötyvät myös assistentit. Aikaa jää mielekkäämmille työtehtäville ja voi keskittyä laajentamaan muuta osaamistaan. Kysyin Tuomaiselta, onko hänen mielestään mahdollista, että virtuaaliassistentit korvaisivat assistentit tulevaisuudessa kokonaan. Tuomainen vastasi, että kaiken automatisoidun voivat varmasti hoitaa virtuaaliassistentit, mutta työ muuttuu ja

tarvitaan erilaista osaamista tuon automatisoinnin ansiosta. Varmasti tulee olemaan myös liiketoiminnassa työympäristöjä, joissa tarvitaan inhimillistä pääomaa kuten sosiaalisia-, viestinnällisiä- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä yhdessä tekemistä. (Tuomainen 28.3.2018)

5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyöni on tutkimustyyppinen. Tein kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Haastattelin kymmentä asianajotoimistossa työskentelevää assistenttia. Haastattelut olivat teemahaastatteluita eli kysymykset eivät olleet tarkkoja ja valmiita vastausvaihtoehtoja ei annettu. Jokaiseen haastatteluun osallistui minun lisäksi kaksi assistenttia ja laitoin assistentit keskustelemaan viidestä eri teemasta muutaman apukysymyksen avulla. Näin sain enemmän irti aiheesta kuin pelkällä kvantitatiivisella kyselytutkimuksella. Sain herätettyä paljon ajatuksia haastattelun aikana haastateltavissa ja sen mukaisia vastauksia. Tämä on kuitenkin jokaista haastattelemaa assistenttia koskettava aihe, koska liittyy suoranaisesti hänen työnsä tulevaisuuteen. Teemat käsittelivät assistentin työn tulevaisuutta asianajotoimistossa. Haastattelut äänitettiin, jotta aikaa ei mennyt vastausten kirjoittamisessa ja se ei hidastanut keskustelua.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelu

”Kvalitatiivisessa yhteiskuntatutkimuksessa tutkijan etukäteen laatimien kysymysten asemasta tutkimushenkilöt saavat suhteellisen vapaamuotoisesti kertoa aihealueeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään esim. syvähaastatteluissa tai ryhmätilanteessa.” (Tilastokeskus) Edellä mainitun määritelmän mukaan valitsin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska en halunnut ohjailla haastateltavien vastauksia, vaan halusin saada mahdollisimman laajasti erilaisia mielipiteitä aiheeseen liittyen.

Puolistrukturoidulla haastattelulla eli teemahaastattelulla on monia eri määritelmiä, mutta yhdistävä tekijä niillä on, että haastattelun kysymyksiä ei ole lyöty lukkoon ja haastateltava voi vastata kaikkiin kysymyksiin omin sanoin ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Teemahaastattelun nimi kertoo haastattelun olennaisimman osan, eli haastattelu etenee tiettyjä keskeisiä teemoja pitkin eikä yksityiskohtaisiin kysymyksiin takerruta. Tämä tuo haastateltavien äänen kuuluviin ja vapauttaa haastattelun haastattelijan näkökulmasta. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu, koska haastattelun teemat ovat kaikille samat, mutta siitä puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle kuuluva kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48)

Haastattelun etuina ovat suora kielellinen vuorovaikutus haastateltavan ja haastattelijan välillä, jolloin vastauksia on helppo tarkentaa ja esittää lisäkysymyksiä. Haastattelun hyviä puolia ovat myös joustavuus ja vastausten laajuus, jo muutamalla haastattelulla voi saada enemmän vastauksia kuin kymmenillä kyselylomakkeilla. Teemahaastatteluissa on myös huonoja puolia, kuten haastattelun katsotaan sisältävän paljon virhelähteitä sekä haastateltavalta että haastattelijalta, esimerkiksi haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää

haastateltavan taipumus antaa vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia. Haastattelut ovat myös aikaa vieviä sekä niiden analysointi, tulkinta ja raportointi ovat usein ongelmallisia, koska oikeita tulkintamalleja haastatteluiden tulkitsemiseen ei ole olemassa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35)

5.2 Tutkimuksen vaiheet ja aineiston keruu

Aloitin tutkimuksen tekemisen miettimällä, ketä haluan haastatella ja mistä teemoista. Koska olin päättänyt tutkimuksen olevan laadullinen, tiesin tarvitsevani vain pienen määrän haastateltavia. Päädyin ideaan, että valitsen kymmenen haastateltavaa, jotka haastatellen pareittain, jotta saan keskustelua aikaiseksi haastateltavien välille. Sain onneksi kohdeyrityksestä helposti nämä kymmenen haastateltavaa.

Haastateltaviksi valitsin pelkästään assistentteja, koska mielestäni juristit eivät välttämättä näe assistentin työn kokonaisuutta yhtä laajasti kuin itse assistentit. Valitsin haastateltavat sen perusteella, että saan mahdollisimman paljon eri ikäisiä haastateltavia sekä eri osastoilla työskenteleviä. Halusin hyödyntää myös sen, että yrityksessä työskenteli myös miesassistentti, joten pyysin hänet mukaan. Lisäksi pyysin paria esimiesasemassa olevaa assistenttia mukaan, jotta saan esimiesten näkökulmasta vastauksia. Kun olin saanut varmuuden haastateltavista, aloin miettimään teemoja. Teemat nousivat osittain teoriasta ja osittain sen pohjalta, että tunnen ammatin ja olen työskennellyt assistenttina asianajotoimistossa. Haastattelulomakkeeseen päätyi lopulta viisi pääteemaa ja niiden alle muutamia apukysymyksiä. Tietenkin tärkeimpänä teemana nousi digitalisaatio ja tekoäly, seuraavana työtehtävien muutos ja kolmantena sosiaalinen media. Lisäksi valitsin kahdeksi pääteemaksi vielä kielitaidon ja koulutuksen sekä persoonan. Halusin tutkia, miten meidän koulutus vastaa työelämässä pärjäämistä ja onko tulevaisuudessa persoonalla vai taidoilla enemmän merkitystä.

Kun olin saanut teemat ja kysymykset valmiiksi, varasin ajat haastatteluille. Lähetin kaikille haastateltaville teemat/kysymykset etukäteen. Sain haastattelut suoritettua kahden viikon aikana. Nauhoitin haastattelut, jotta kirjoittamiseen ei mennyt aikaa ja keskustelu ei näin katkennut tai jotain tärkeää ei jäänyt kirjoittamatta ylös. Haastattelut kestivät noin puoli tuntia, joillakin pareilla hieman vähemmän ja toisilla hieman enemmän. Kaikki haastattelut olivat hieman erilaisia. Muutamalla parilla parikeskustelu sujui pitkälti ilman minun ohjausta eteenpäin ja toisilla pareilla johdin haastattelua enemmän. Kaikki parit kuitenkin puhuivat paljon ja keskustelu sujui ongelmitta. Keskusteluissa tuli paljon mielipiteitä esille, koska haastateltavat osittain tukivat ja myös kyseenalaistivat toistensa vastauksia. Teemat olivat haastateltavien mielestä mielenkiintoisia ja he suhtautuivat niihin mielekkäästi.

Yhdessä haastattelussa tuli pieni katko, kun tärkeä puhelu keskeytti meidät. Pääsimme kuitenkin pian jatkamaan ja näin keskeytyksestä ei aiheutunut suurempaa häiriötä. Haastattelut suoritettiin kesällä 2017 kohdeyrityksen toimitiloissa.

Haastatteluiden jälkeen litteroin kaikki haastattelut Word-tiedostolle, joka helpotti tulosten läpi käymistä, kun näkee vastaukset konkreettisesti kirjoitettuna. Ryhmittelin haastatteluiden vastaukset teemoittain. Kirjoitin esimerkiksi kaikkien haastatteluiden digitalisaatio osuudet peräkkäin. Näin oli helppo silmällä kaikkia vastauksia yhdestä teemasta. Kun kokosin vastauksia, huomasin vastauksissa melko paljon saturaatiota eli vastauksissa toistui samoja asioita eri lailla ilmaistuna. Tämä oli odotettavissa, mutta sain myös tarpeeksi eriäviä mielipiteitä, joten mielestäni nämä 10 haastateltavaa riittivät tarpeeksi laajaan näkemykseen. Vastausten tulkitsemisen jälkeen aloin kokoamaan alla olevia tuloksia haastatteluiden perusteella.

6 Tulokset

Sain haastatteluissa monipuolisia vastauksia alla oleviin teemoihin. Tiivistin teemojen alle haastateltavien tärkeimmät ajatukset tähän projektiin liittyen.

6.1 Digitalisaatio

Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että digitalisaatio kehittyy vauhdilla tulevaisuudessa ja se vaikuttaa myös assistentin työhön. Haastateltavat pohtivat assistentin minimi it-taitoja, ja kaikki olivat yhtä mieltä, että MS Office –ohjelmiston osaaminen on minimaatimus. Lisäarvoa tuovat mm. visuaalisten ohjelmien osaaminen, esimerkiksi kuvanmuokkaus ja taitto-ohjelmat. Ennustettiin myös Word-ohjelman muuttumista tekoälyn myötä puhepohjaiseksi eli assistentti puhuisi tietokoneelle kirjoitettavan tekstin ja Word tekisi tiedoston puheen perusteella.

”Officen käyttö on luultavasti tulevaisuudessa keskusteluperäistä esim. sanon Wordille tee taulukko näin ja näin ja se tekee”.

Toinen muuttuva toiminto oli haastateltavien mukaan laskutus. He tuumivat, että ohjelmaan tulee helpottavia palikoita, jotka nopeuttavat laskutuksen tekoa. Ajanhallinta oli myös yksi suurimmista puheenaiheista. Kaikki vastasivat, että kalenteri- ja neuvotteluhuonevaraukset tekisi tulevaisuudessa ohjelma, joka pystyy tarkistamaan esimerkiksi 10 henkilön kalenterit paljon nopeammin kuin assistentti. Yksi haastateltavista kertoi olleensa luennolla, jossa luennoitsija kertoi heillä olevan käytössä ohjelma, joka juttelee käyttäjälleen ja tekee työn ihmisen puolesta.

”Kävin Henkka Hyppösen luennolla ja hän kertoi, että heillä on käytössä järjestelmä, joka tekee kaikki kalenterivaraukset. Siis tekoälypohjainen ohjelma, joka myös juttelee ja kyselee kuulumisia ohjelman käyttäjältä. Sehän päihittää assistentit jo menen tullen. Varsinkin ne, jotka eivät ehdi työltään varata esim. neukkaria. Ohjelma pystyy hoitamaan kaikki sellaiset työt, jotka eivät vaadi aivokapasiteettiä miltei ollenkaan.”

Haastateltavat miettivät, että mitä enemmän rutiinitöitä ohjelmoidaan, vapautuu aikaa niille töille, joista on oikeasti kiinnostunut. Silloin voi keskittyä paremmin kehittämään itseään ja ottamaan vastuuta esimerkiksi viestinnässä, markkinoinnissa tai tapahtumajärjestämisessä. Viimeisenä tuli vielä hyvä kommentti yhdeltä haastateltavalta, jonka mielestä assistentin rooli muuttuu tarkastajaksi ja ohjelmistojen pääkäyttäjiksi.

”Assistentin täytyy keksiä keinoja, miten uusia ohjelmistoja voi hyödyntää parhaiten omassa työssä. Se on assistentin rooli. Me opitaan kumminikin todella nopeasti kaikki uudet ohjelmistot.”

6.2 Työtehtävien muutos

Työtehtävät muuttuvat tulevaisuudessa eli assistentin työ ei tule katoamaan vaan muuttaa muotoaan, jolloin vanhojen työtehtävien tilalle tulee jotain uutta. Varsinkin asianajomaailmassa juristit ovat koulutettuja tekemään vain toimeksiantotyötä, jolloin monien osaaminen ei välttämättä riitä tukitoimintojen ylläpitämiseen. Yksi haastateltava kertoi, että yksi ohjelmisto on ollut käytössä jo todella monia vuosia ja asianajajat eivät vielääkään käytä sitä täysin eivätkä ymmärrä mihin kaikkeen sitä ohjelmistoa voi hyödyntää. Juristien ei edes kannata käyttää kallista aikaa päivittämällä järjestelmiä ja hoitamalla työn tukitoimintoja, jotka assistentti voi tehdä helposti, nopeasti ja ammattitaitoisesti. Asianajopalveluiden hinta nousisi huomasti, jos juristi alkaisi itse hoitamaan nämä asiat, koska tapauksien hoitamiseen menisi melkein tuplasti aikaa.

”Asianajajat tulevat käyttämään järjestelmiä muuhun kuin toimeksiantotyöhön eli myyntiin ja markkinointiin.”

Assistentit tulevat myös olemaan tulevaisuudessa paljon enemmän it-tukena ja opettajina, joten koulutuksessa olisi hyvä opettaa myös toisten opettamista. Assistentit ovat niitä, jotka kertovat juristeille uusista ohjelmistoista ja näyttävät niiden toimintoja. Kuten digitalisaation alla tuli jo ilmi, digitalisaatio tulee muuttamaan assistentin työtä eniten. Tietyt työtehtävät tulevat automatisoitumaan ja osa rutiinihommista jää pois, esimerkiksi moni haastateltavista puhui, että 10 vuoden päästä postia ei tule ollenkaan. Kaikki tulee silloin jo sähköisenä sähköpostiin, jonka takia sähköpostin virta on niin suuri, että luultavasti sieltä kaikki ylimääräinen valuu assistentille. Assistentin pitää siis tuplaseurata omien juristien sähköposteja. Lisäksi haastateltavat miettivät, että kalenterivaraukset, matkavaraukset ja muut varaukset puhutaan ohjelmalle, joka löytää parhaat mahdolliset vaihtoehdot nopeammin kuin assistentti. Saneluita ja oikolukua ei assistentti enää tulevaisuudessa tee, niihin kehitetään varmasti ohjelmistot. Kuitenkin monet arvelivat, että fiilispohjaiset työtehtävät jäävät, kuten esimerkiksi tapahtumajärjestäminen. Siinä ohjelma ei pysty miettimään kuin teknisesti, mikä onärkevin vaihtoehto. Tämän takia tarvitaan aina assistenttia varmistamaan, että ohjelmistot toimivat ja tekevät hyvää jälkeä.

”Tulevaisuudessa on tapahtumajärjestämiseen oma ohjelma, jolle kertoo, että näin monta henkilöä osallistuu ja haluamme tarjota näitä ruokia. Sitten se ohjelma laskee budjetin ja luo ohjelmasuunnitelman (poimii vanhoista varauksista tietoa ja tekee niiden pohjalta). Se varmasti auttaa tosi paljon, mutta itse pitää tehdä mietintätyö ja varmistaa, että ehdotus onärkevä.”

Monet suhtautuivat muutoksiin positiivisesti tulevaisuutta ajatellen ja olivat kiinnostuneita tekoälyn tulosta. Haastateltavat ajattelivat, että yleensä muutokset aina helpottavat työtä, joten ne on helppo ottaa positiivisesti vastaan. Osa oli kuitenkin hieman epävarmempia ja

sanoivat, että se riippuu pitkälti muutoksen tuonnin viestinnästä ja johtamisesta. Lisäksi yksi haastateltava toivoi, ettei ohjelmistot päivittyisi ja vaihtuisi liian usein pelkän kokeilunhalun takia vaan muutokset olisivat harkittuja ja järkeviä, jolloin ei mene liikaa aikaa aina uuden ohjelman opettelemiseen. Jos muutokset hoidetaan järkevästi, hän sanoi suhtautuvansa positiivisesti muutoksiin.

6.3 Sosiaalinen media

Sosiaalisesta mediasta oltiin kahta eri mieltä. Osan mielestä assistentit eivät ole sosiaalisen median käyttäjiä tällä alalla, koska assistenttien ei tarvitse markkinoida omaa osaamistaan, koska assistenttien palveluita ei myydä yrityksen ulkopuolelle. Lisäksi huomautettiin, että asiakastapaukset ovat tällä alalla niin salaisia, että mieluummin assistentit eivät julkaise mitään, jotta mitään salaista ei pääse leviämään. Toisaalta taas osa vastasi, että sosiaalisen median käyttö tulee nimenomaan lisääntymään. Sosiaalinen media on tänä päivänä niin suuri tiedottamisen kanava, että siellä on pakko mainostaa omia palveluitaan. Myös rekrytointeja ja tapahtumia on helppo mainostaa sosiaalisessa mediassa ja ne tavoittavat paljon ihmisiä. Koska juristit ovat niin kiireisiä, uskoivat osa haastateltavista, että tulevaisuudessa assistentti saattaa julkaista juristin puolesta julkaisuja sosiaalisessa mediassa.

Keskustelimme myös, miten yritys vaikuttaa henkilökohtaisiin julkaisuihin sosiaalisessa mediassa. Monet vastasivat, että vaikuttaa todella paljon ja ovat vähentäneet julkaisuiden määrää sosiaalisessa mediassa työpaikan takia. Toisaalta osa oli päättänyt, että sosiaalinen media on yksityinen ja henkilökohtainen tili ja julkaisee hyvällä maulla, mutta miettimättä kuitenkaan työpaikkaa julkaisuissa. Kaikki sanoivat miettivänsä muutaman kerran ennen kuin julkaisee mitään työpaikkaa liittyvää. Pitää käyttää maalaisjärkeä julkaisujen kirjoittamisessa. He muistelivat lukeneensa tapauksia muista yrityksistä, joissa oli irtisannottu työntekijöitä huonon sosiaalisen median käyttäytymisen takia.

Lopuksi haastateltavat miettivät, että millainen sosiaalinen media on tulevaisuudessa. Tuleeko sosiaalisen median käytöstä kaikille vaatimus vai hiipuuko sen käyttö tulevaisuudessa? Esimerkiksi Facebook on alkanut jo menettämään mainettaan varsinkin nuorempien keskuudessa. Se luokitellaan nykyään keski-ikäisten kanavaksi, koska nuoret eivät halua olla samassa paikassa vanhempiensa kanssa. Koko ajan kehitellään uusia sosiaalisen median kanavia, mutta mitkä niistä ovat tärkeimpiä tulevaisuudessa. Haastateltavat eivät osanneet vastata näihin, he vain esittivät näitä kysymyksiä. Sosiaalinen media on paljon lisäarvoa tuova tiedottamisen kanava, mutta aletaanko sittenkin tulevaisuudessa arvostamaan taas yksityisyyttä, jolloin sosiaalisen median arvo ei olekaan niin suuri.

6.4 Kielitaito ja koulutus

Haastateltavien mielestä englannin kielen taito on ainoa kielitaitovaatimus tulevaisuudessa assistenteilta. Kaikki ulkomaiset kontaktit hoidetaan nykypäivänä englanniksi. Ennen käytettiin esimerkiksi ruotsalaisten kanssa ruotsia, mutta nykypäivänä he käyttävät myös englantia liikekielenä. Muun muassa sen takia, että tapauksiin liittyy yleensä monia henkilöitä eri maista, jolloin englanti yhtenä pääkielenä toimii kaikkien osallistujien kesken parhaiten. Haastateltavien mielestä toisi lisäarvoa yritykselle, jos olisi esim. ranskan, venäjän tai kiinan kielen taitavia assistentteja, jolloin asiakasta voisi palvella hänen omalla kielellään. Yhdeltä haastateltavalta sain mielenkiintoisen näkemyksen tulevaisuuden kielitaidosta. Hän ajatteli, että tekoäly muuntaa suoraan oman kielen asiakkaan kieleksi, kun vain puhuu jollekin tietylle tekoäly ohjelmalle.

”Näen sellaisen tulevaisuuden, että on järjestelmä, joka kääntää oman kielen asiakkaan kieleksi tekoälyn avulla. Voi vain puhua asian tiettyyn ohjelmaan ja ohjelma kääntää sen suullisena tai kirjallisena.”

Suomen kielen taitoa pidettiin myös erityisen tärkeänä, koska assistentit kirjoittavat paljon erilaisia dokumentteja ja oikolukevat juristien tekemiä tekstejä. Myös esimerkiksi kaikki kutsut lähtevät assistenttien kautta, jolloin assistentti on viimeinen taho, joka tarkistaa kieliasun. Suomen kieli on myös tärkeää asianajoalalla, koska virastot vaativat lähes täydellistä suomea ja siksi asianajoala onkin ”pilkunviilausala” niin kuin yksi haastateltava sanoi. Vaikka suomen kieli on tärkeä tällä alalla, huomasivat haastateltavat, että suomen kielen taito varsinkin nuoremmilla sukupolvilla on heikentynyt huomattavasti. Myös kiireen takia ei ole aina mahdollista tarkistaa tekstiä tarpeeksi montaa kertaa.

Kielitaidon jälkeen siirryimme puhumaan koulutuksesta. Koulutuksessa korostettiin ohjelmistojen, it-taitojen ja erityisesti sosiaalisten taitojen tärkeyttä. Niitä pitäisi opettaa enemmän. Haastateltavat kuitenkin sanoivat, että tradenomi koulutus on niin yleispätevä, että on hankalaa opettaa vain asianajoalaan sopivia kursseja. Juridiikka pääaineena auttaisi terminologiassa ja yleisesti asianajoalalla. Positiivista koulutuksessa oli, että opetettiin vaurautumaan kaikkeen mahdolliseen ja sen takia pystyy toimimaan tilanteessa kuin tilanteessa rohkeasti ja reippaasti. Kuitenkin haastateltavat korostivat, että tätä työtä oppii tekemällä parhaiten, kunhan asenne on oikea. Vaihto-opiskelun tärkeyttä korosti myös esimiesasemassa oleva assistentti.

”Henkilön oman aktiivisuuden korostaminen olisi tärkeää opettaa koulussa. Elämän kokemus auttaa ja tuo lisäarvoa yritykselle. Vaihto-opiskelu on erityisen hyvä kokemus opiskelijalle, koska elää ulkomailla puolivuotta yksin, jolloin on itsenäinen vieraassa maassa ja hoitaa omat asiat itse. Se auttaa sopeutumaan.”

Osa haastateltavista toivoi lisäkursseja, jossa pääsisi ennen työharjoittelua jo työelämän tuntumaan, koska kuitenkin ammattikorkeakoulu on työelämäpohjainen koulutus. Ehdotettiin muun muassa, että työelämässä olevat assistentit tulisivat pitämään seminaareja ja kertomaan konkreettisesti työpäivistään. Toinen ehdotus oli, että opiskelijat pääsisivät esimerkiksi viikoksi aina yhteen yritykseen assistentin varjoksi ja seuraisi sivusta, millaista työtä assistentti tekee. Voisi käydä, vaikka viidessä eri yrityksessä esimerkiksi asianajotoimistossa, ministeriössä, yksityisyrittäjällä, tuotantoyrityksessä ja niin edelleen. Myös ehdotettiin kurssia koululla, jossa testattaisiin simulaattorilla paineensietokykyä, stressiä ja oikeaa tilannetta istua toimistolla tietokoneen ääressä ja tehdä töitä. Näin työelämäkynnys olisi paljon matalampi.

6.5 Persoona

Persoonan kohdalla haastateltavat keskustelivat, millaisia piirteitä tulevaisuuden assistentilla pitäisi olla. Ensimmäisenä kaikki haastateltavat mainitsivat sosiaaliset taidot. Vaikka työtehtävät ja maailma digitalisoituvat, ei saa unohtaa sosiaalisia taitoja ja toisen ihmisen kohtaamista. Assistentit joutuvat kuitenkin kommunikoidaan omien juristien kanssa koko ajan ja pysymään ajan tasalla työtehtävistä. Asianajomaailmassa toistellaan, että virheisiin ei ole varaa, joten seuraava tärkeä ominaisuus on tarkkuus. Pitää olla todella tarkka kaikissa työtehtävissä. Kyseessä ei ole vain oma yritys, kun virheen tekee, vaan myös asiakasyritys, jolle palvelua myydään.

”Asianajomaailma on todella hektistä, jolloin pitää pystyä tekemään nopeita päätöksiä, olemaan joustava ja suoriutumaan täydellisesti.”

Haastateltavilta tuli myös esille, että hyvä assistentti on joustava eli pystyy tekemään tarvittaessa ylitöitä ja paneutumaan tapaukseen, jotta pystyy olemaan juristille mahdollisimman paljon hyödyksi. Organisoitukykyä painotettiin erityisesti. Täytyy olla käytännönläheinen ihminen, jotta pysyy mukana kaikissa järjestelyissä. Juristi keskittyy teoreettiseen työhön ja assistentti kaikkeen muuhun. Haastateltavilta tuli paljon samankaltaisia adjektiiveja kuvaillessaan tulevaisuuden assistentin vahvuuksia mm. hyvä opettaja, avoin muutoksille, nopea oppimaan, kärsivällinen, paineensietokykyinen, aidosti kiinnostunut työstään ja innovatiivinen. Yhdestä asiasta oli kuitenkin hieman eri näkemyksiä. Nimittäin osan mielestä assistentin pitää olla hyvä tiimityöskentelijä, koska hänen työnsä on pääsääntöisesti työparityöskentelyä sekä hänen täytyy hoitaa asioita myös muiden osastojen assistenttien kanssa. Toiset taas sanoivat, että yksilötyöskentely on tärkeää, jotta osaa tehdä itse nopeasti päätöksiä ja tietää, miten kaikki toimivat, vaikka joutuisi työskentelemään yksin. Vaihtelut voivat johtua eri osastojen menetelmistä.

Kyselin haastateltavilta, kumpi ominaisuus on tärkeämpää, erinomainen cv vai yritykseen sopiva persoona. Monet vastasivat, että persoona on tärkeämpää, koska oikeanlaisella luonteella pystyy kasvamaan rooliin. Esimiesasemassa olevat kuitenkin korostivat hieman enemmän kokemusta ja erilaisia taitoja kuin pelkästään luonnetta. Yksi haastateltava sanoi, että asianajomaailma on muihin yrityksiin verrattuna niin erilainen, että asianajotoimintaan tarvitsee juuri tietynlaisen persoonan. Vaikka he sanoivat, että pitää olla tietynlainen persoona pärjätäkseen asianajomaailmassa, he arvostivat jokaisen työntekijän erilaisuutta. Erilaisuus tuo yritykseen rikkautta ja muilta voi oppia paljon uutta, kun ihmiset ovat erilaisia.

”Erilaisuus tuo lisäarvoa ja ihmiset ovat persoonia. Heidän pitää pystyä olemaan omia itsejään töissä. Pitää kumminkin sopeutua organisaation antamaan kehykseen, ettei ole liian erilainen. Onhan meillä omat pelisäännöt ja me sitoudutaan kaikki yhdessä niihin.”

7 Johtopäätökset

Työn tavoitteena oli tutkia johdon assistentin tulevaisuutta asianajotoimistossa. Pääkysymykseni oli, että millainen rooli tulevaisuuden assistentilla on asianajotoimistossa. Lisäky-symyksiä tukemassa tätä aihetta olivat: Miten assistentit näkevät itse työn muuttuvan ja miten he ovat muutoksen vastaan? Mitä osaamisalueita pitää kehittää ja miten digitalisaatio vaikuttaa assistentin työhön?

Teoriaosuudessa tuli esille, että digitalisaation kehitys ja tekoälyn käyttöönottoaminen on tapahtunut suhteessa todella nopeasti ja ihmiset ovat vielä hieman epävarmoja niiden tuomista hyödyistä. Varmasti ajatus työelämästä, jossa robotit tekevät kaiken työn ja ihmiset ohjaavat vain koneita, pelottaa ihmiskuntaa. Luulen, että tässäkin suhteessa näkyy sukupolvien erot. Vanhemmat ihmiset ovat vihaisia, kun heidän täytyy opetella käyttämään tietokonetta ja älypuhelinta, jotta voivat esimerkiksi maksaa laskunsa. Kun taas nuorempi sukupolvi odottaa jo uusia ja helpompia sovelluksia näiden rutiinien hoitamiseksi. Tällainen teknologian kehittyminen väistämättä vaikuttaa ympäristöön, työelämään sekä jokaiseen meihin ihmisiinä. Haastatteluissa kävi ilmi, että digitalisaation kehitys vaikuttaa suuresti myös assistenttien tulevaisuuden työtehtäviin. Monia rutiinitöitä automatisoidaan ja uusia ohjelmistoja kehitellään helpottamaan assistenttien työtehtäviä. Haastateltavat eivät olleet peloissaan, että digitalisaation kehitys veisi heiltä työpaikan vaan odottivat innolla uusia helpottavia ohjelmistoja käyttöönsä. Sekä teoriaosuudessa että haastattelussa tuli esille, että rutiinitöiden automatisointi jättää aikaa mielekkäämmille töille ja itseään voi kehittää uusilla osa-alueilla.

Kalasadaman uuden terveystieteiden keskuksen vastaanottoon on investoitu 55 000 euron robotti, joka tervehtii asiakasta sekä neuvoo ihmiset oikeaan suuntaan. Robotti kommunikoi puhumalla ja liikkumalla. Robottia käsittelevässä artikkelissa lukee myös, että puolet suomalaisista eivät ota robotteja avosylin vastaan. Ihmiset siis tarvitsevat ja kaipaavat ihmiskontaktia ja sosiaalisia kanssakäymisiä toisten ihmisten kanssa. Joten vaikka teoriaosuudessa ennustettiin, että kone mahdollisesti pystyisi jatkossa tekemään miltei kaikki assistenttien työt, luultavasti ihmiset kaipaavat edelleen työyhteisöön ihmisiä, jotka luovat hyvää ilmapiiiriä ja yhteishenkeä, joihin robotit eivät pysty. Tämä tuli ilmi myös haastatteluissa. Haastateltavat painottivat sosiaalisten suhteiden tärkeyttä tulevaisuudessa, koska ihmiset kaipaavat työpaikalla ihmiskontaktia, tunneilyä sekä nopeaa reagointikykyä. (Aalto 2017; Rissanen 2017)

Onko assistenteilla töitä 10 vuoden päästä? Teoriaosuuden sekä tutkimuksen perusteella assistenteja tarvitaan vielä 10 vuoden päästä. Johtajilla ja asianajajilla ei ole aikaa itse

hoitaa tärkeitä tukitoimintoja. Lisäksi jos asianajajat näin tekisivät, palveluiden hinta nousisi erittäin korkealle. Tässä on pieni ristiriita kuitenkin. Digitalisaation alla puhutaan kuinka automatisointi ja tekoäly luo lisää aikaa muille työtehtäville, mutta haastatteluissa ja assistenttia koskevassa teoriaosuudessa tuli ilmi, että johtajilla ei ole aikaa näihin työtehtäviin. Kumpi on oikeassa? Sen näkee vasta tulevaisuudessa. Haastateltavat sanoivat kuitenkin, että vaikka asianajajilla olisi aikaa ja osaamista, he eivät haluaisi tehdä näitä työtä tukevia työtehtäviä vaan keskittyä pelkästään asiakastapauksen ratkaisemiseen.

Assistenttien tulevaisuuden nimikettä sekä koulutusohjelman nimeä pohdittiin myös paljon sekä teoriaosuudessa että haastatteluissa. Teoriaosuudessa oli koulutusohjelman johtajan Tuula Tuomaisen mielipide, että koulutusohjelman nimi muutetaan tulevaisuudessa, koska nimike ei vastaa enää tänä päivänä ja tulevaisuudessa assistenttien osaamista tarpeeksi laajasti. Haastateltavatkin ajattelivat, että tulevaisuudessa assistentit työskentelevät enemmänkin asiantuntijoina kuin assistentteina. Kun digitalisaation kehitys vapauttaa aikaa muihin tehtäviin, voi assistentit keskittyä esimerkiksi tapahtumajärjestämiseen tai markkinointiin. Assistenttien kohdalla tämä ylimääräinen aika voisi tarkoittaa myös parempien toimintatapojen luomista, olla enemmän läsnä ja huomioida laajemmin juristin tarpeita.

Olen myös yllättynyt, kuinka positiivisesti haastateltavat näkivät assistentin tulevaisuuden asianajotoimistossa. He uskoivat, että assistentit eivät ole katoamassa minnekään vaikka työtehtävät muuttaisivat muotoaan. Haastateltavat saattoivat myös olla hieman puolueellisia omaa alaa kohtaan, mutta he ovat kuitenkin pitkään alalla olleita ammattilaisia ja osaat arvioida työn kehittymistä lähitulevaisuuteen. Olen myös tutkinut opinnäytetyön kirjoittamisen ohella oikotie.fi -sivustolla avonaisia assistentin työpaikkoja asianajotoimistoihin pääkaupunkiseudulla. Vähän väliä haetaan johonkin asianajotoimistoon assistenttia ja yhdessä vaiheessa haettiin jopa muutamia samaan aikaan. Yleisesti assistentin työpaikkoja on ollut koko ajan auki pääkaupunkiseudulla vähintään parikymmentä päivittäin.

Olen tässä opinnäytetyössä ollut kahdenvaiheilla, jossa toisessa teknologia vie assistenttien työt kokonaan ja toisaalta mikään ei tule muuttumaan paitsi pienet huomaamattomat työtehtävät katoaisivat. Hetkittäin näyttää sitä, että teknologia ja tekoäly väistämättä vievät monet työpaikat ja kokonaisia ammattikuntia katoaa, mutta toisaalta teknologian kehittyminen tulee viemään aikaa vielä ennen kuin radikaaleja muutoksia on odotettavissa. Uutena näkökulmana myös minulle itselleni on tullut tulevaisuuden työelämän näkökulma, jossa yhä useammat toimisivat omana toiminimenä ja myyvät itse omia palveluitaan. Perustulon näkökulma oli myös uutta. Ihmiset voisivat tehdä, mitä haluavat, ja saisivat siitä perustuloa

edistäessään yhteiskunnan hyvinvointia. Tähän ajatusmaailmaan haastateltavat eivät yltäneet.

Olen tässä opinnäytetyössä saanut paljon samankaltaisia vastauksia kuin aiemmissa opinnäytetöissä sekä Päivi Karjalaisen kirjoittamassa kirjassa. Näissä aiemmissä tutkimuksissa on jo englantia pidetty tärkeimpänä kielitaitona ja assistentin asennetta ja muokautumiskykyä tärkeimpinä ominaisuuksina. Olen myös vienyt tutkimusta hieman pidemmälle, koska opinnäytetyöt sekä Karjalaisen tutkimus on tehty jo viisi vuotta sitten ja viidessä vuodessa kehitys on kulkenut paljon eteenpäin varsinkin teknologiassa. Näissä vanhemmissa töissä ei puhuttu ollenkaan esimerkiksi koulutusohjelman nimen tai assistentin nimikkeen muutoksesta. Sain myös uudenlaisia näkökulmia assistentin työkaluista tulevaisuudessa muun muassa Word, joka toimisi puhumalla ja laskutusjärjestelmä, joka toimii tekoälyllä ilman ihmisen ohjausta. Uutena on myös tullut tekoälyn nopea kehitys, joka automatisoi rutiinitöitä, jolloin aikaa jäisi mielekkäämmille töille. Tästä ei puhuttu aiemmin lähes ollenkaan. Digitalisaation kehitys ja työn murros ovat nyt niin kovassa kasvussa, että luultavasti nämä minun tutkimuksen tulokset ovat vanhentuneita jo ensi vuonna.

Teoriaosuuden sekä haastatteluiden perusteella assistentit eivät luultavasti tulevaisuudessa työskentele enää assistentti nimikkeellä, vaan heillä on kuvaavampi nimike, jonka puitteissa hoitavat työnsä. Assistentit vaikuttavat olevan tulevaisuudessa uusien tekoälytyökalujen moniosaajia, joiden puitteissa pystyvät hoitamaan koko toimiston yhteisiä asioita ja ovat ensimmäisinä kuulemassa ja opettamassa muita uusien työtapojen käyttöönottamisessa.

8 Arviointi

8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Ovatko haastattelun tulokset sitten luotettavia? Kuten aiemmin mainitsin luvussa viisi, että teemahaastatteluissa on aina omat riskinsä. Teemahaastatteluiden vastausten analysointiin ei ole olemassa oikeita tulkintamalleja, jonka takia luotettavuutta on hankala arvioida. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa kiinnitetään enemmän huomiota haastattelijaan kuin haastateltaviin. Olen yrittänyt tätä opinnäytetyötä tehdessä olla mahdollisimman objektiivinen. En tehnyt haastateltaville johdattelevia kysymyksiä ja olen tallentanut kaikki haastattelut, jotta voin palata niihin myöhemmin. Vastajat tiesivät vastatessaan, että teen opinnäytetyötä aiheesta ja, että haastattelut tehdään anonyymisti enkä tule julkaisemaan heidän nimiään työssäni. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioiminen ei ole yhtä yksinkertaista kuin määrällisessä tutkimuksessa. Esimerkiksi tutkimuksen täydellinen toistettavuus ei ole käytännössä mahdollista, sillä laadullinen tutkimus perustuu aina haastattelijan tulkintaan. Tutkijat siis näkevät saman aineiston väistämättä eri tavalla. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden mittarina toimii siis tutkija, joten luotettavuuden arviointi liittyy koko tutkimusprosessiin. Tutkijan täytyy olla rehellinen ja kiinnittää huomiota luotettavuuteen kaikkien ratkaisujen kohdalla. Luotettavuus voidaan kiteyttää siihen, että tutkija perustelee valintansa ja kertoo lukijalle tarpeeksi yksityiskohtaisesti, miten hän on kerännyt ja koonnut aineistonsa, analysoinut sitä ja päätenyt esittämiinsä johtopäätöksiin. (Eskola & Suoranta 2001, 210; Tuomi & Sarajärvi 2002, 137-138)

Olen mielestäni tuonut opinnäytetyössäni selkeästi ilmi jokaisen tutkimuksen vaiheen ja perustelut, miksi olen tutkimusta tehnyt. Olen myös kiinnittänyt erityistä huomiota jokaiseen tutkimuksen vaiheeseen. Alussa mietin tarkkaan, keitä haastattelen ja mistä teemoista. Tuloksia kirjoittaessa syvennyin jokaiseen vastaukseen mitä haastatteluissa sain. Enkä ole sivuuttanut johtopäätöksissä mitään merkittävää tämän tutkimuksen kannalta. Mielestäni toinen tutkija voisi toistaa tutkimukseni, mutta vastaukset saattaisivat olla hieman eriäviä, koska tutkimus on tehty kokonaan perustuen haastateltavien mielipiteisiin ja minun tulkintaani niistä.

Suurin haaste oli, että haastateltavat saattoivat vastata kysymyksiin antamalla vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia tai kuten olettavat haastattelijan toivovan. Tähän en voinut haastattelijana vaikuttaa muuten kuin yrittää luoda rennon tilanteen, jossa olisi mah-

dollista vastata mahdollisimman rehellisesti. En kuitenkaan osaa sanoa, ovatko haastateltavat vastanneet rehellisesti haastattelun kysymyksiin. Toinen luotettavuuden haaste haastatteluissa oli, että haastateltavat vastaavat oman ammattikuntansa hyväksi. Eihän assistentti halua vastata, että minulla ei ole töitä enää 10 vuoden päästä. Vastaukset saattavat siis olla jollakin tasolla puolueellisia ammattikuntaan nähden. Yksikään ei vastannut, että virtuaaliassistentit voisivat korvata assistentit tulevaisuudessa, vaikka aiheesta on puhuttu paljon mediassa ja muissa keskusteluissa.

8.2 Itsearviointi

Valitsin aiheen puhtaasti oman kiinnostukseni mukaan. Koska olen valmistumassa, oma työllistyminen ja tulevaisuus kiinnostavat erityisesti tässä vaiheessa. Olen myös nuoremman sukupolven henkilö, joten teknologia ja tekoäly ovat vaikuttaneet pitkälti koko elämäni ajan, joten aihetta oli luontevaa ja mielenkiintoista tutkia. Sain opinnäytetyön rajattua hyvin asianajotoimistoon, joten haastatteluiden tekeminen oli helppoa. Teoriaosuuteen oli hieman hankalaa löytää materiaalia suoraan asianajotoimistoon liittyen, joten jouduin tutkimaan pitkälti assistenttien tulevaisuutta yleisesti. Löysin myös paljon mielenkiintoista materiaalia työn tulevaisuuteen ja tekoälyyn liittyen, mutta kaikkea materiaalia ei tässä työssä voinut hyödyntää.

Halusin aiheen koskettavan kuitenkin myös muitakin tahoja kuin vain itseäni, ja ajattelenkin, että opinnäytetyöni hyödyntää asianajotoimistossa työskenteleviä assistentteja sekä assistenttien koulutusohjelmaa. Kun aloitin opinnäytetyöprojektin, oli meneillään assistenttikoulutuksen 50-vuotisjuhlavuosi. Assistenttien työ oli paljon pinnalla viime vuonna. Opinnäytetyö antaa hieman osviittaa, onko assistenteilla töitä myös seuraavaksi 50 vuodeksi.

Olen erittäin tyytyväinen haastatteluihin. Sain haastattelut sovittua erittäin nopeasti ja kaikki, joihin otin yhteyttä suostuivat haastatteluun. Tavoite oli saada 5-10 haastateltavaa ja sain sovittua kaikki 10. Olen myös positiivisesti yllätynyt, kuinka paljon he olivat valmiita auttamaan myös haastatteluiden ulkopuolella, jos olisin tarvinnut lisämateriaalia työhöni. Liekö assistenttien ammattitaitia tämä avun tarjoaminen niin paljon kuin pystyy. Sain vastauksia todella monipuolisesti kaikilta kymmeneltä ihmiseltä ja kaikkea materiaalia en voinut edes käyttää työssäni, joten haastateltavien määrä oli sopiva.

Haastateltava otos oli tavallaan hyvin homogeeninen. Kaikki haastateltavat olivat yhdestä yrityksestä, mutta ikähaarukka oli erittäin laaja ja haastateltavat työskentelevät eri osastoilla. Joukossa oli myös sekä esimies roolissa työskenteleviä assistentteja, että tavallisia assistentteja ja yksi mies. Haastatteluiden suunnitteluvaiheessa mietin, onko näytteeni

liian homogeeninen. Minulla oli samaan aikaan kilpailevalla asianajotoimistolla ystäväni assistenttiharjoittelijana, joten kyselin hieman hänen työtehtäviään sekä heidän toimintatapoja yleisesti. Kävi ilmi, että heillä työskentelytavat ovat erittäin samankaltaisia, joten päädyin käyttämään haastatteluissani vain yhden yrityksen assistentteja.

Kuten olen aiemmin maininnut, projekti on ollut erittäin mielenkiintoinen. Olisi myös mielenkiintoista palata tähän aiheeseen myöhemmin ja ehkä tehdä jatkotutkimusta. Miltä näyttää johdon assistentti 2030-luvulla tai peräti 2040-luvulla? Onko johdon assistenttikoulutus muuttanut muotoaan radikaalisti kymmenen vuoden päästä? Kuten aiemmin mainitsin, Tuula Tuomainen on kehittämässä koulutusohjelmaa enemmän osaamisemme parhaaksi. Itse olen vielä nuori, 22-vuotias, joten minulla on työelämää edessä ainakin seuraavat 40 vuotta. Minun on helppo palata aiheeseen työurani edetessä. Olenhan aitiopaikalla näkemässä, miten assistenttien käy tulevaisuudessa.

Lähteet

- Aalto, M. 2017. Viekkaasti katsova humanoidirobotti ottaa Kalasataman jättiterveyskeskuksen haltuunsa. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005537972.html> Luettu: 10.2.2018
- Björkman, L. 9.2.2018. Assistentin arkea: Assistentin vaikutusvalta ja mahdollisuudet vaikuttaa asioihin työpaikalla. ToimistoSissit-blogi. Luettavissa: <http://toimistosissittes-taa.blogspot.fi/2018/02/assistentin-arkea-assistentin.html> Luettu: 28.3.2018
- Duunitori. 2017. Työelämän tulevaisuus. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoelaman-tulevaisuus/> Luettu: 22.1.2018
- Engblom, M. 2016. Digitalisaation vaikutus työelämään. Asianajotoimisto Roihu. Luettavissa: <http://roihaulaw.fi/digitalisaation-vaikutus-tyoelamaan/> Luettu: 3.12.2017
- Erkko, A. 2017. Toimitusjohtajan assistentti on askeleen edellä. Kauppalehti. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/toimitusjohtajan-assistentti-on-askelen-edella---toisen-ihmisen-tavat-ja-toiveet-oppii-yleensa-vuodessa/KAdEK3in> Luettu: 1.2.2018
- Eskola, J & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki.
- Huttunen, S. 2016. Tulevaisuuden HSO suunnittelee ja kehittää. Aito HSO, 44, 2-3/2016, s. 32-34.
- Ilmarinen, V & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio yritysjohdon käsikirja. Helsinki. Talentum.
- Jaakkola, L. 2017. Assistentti, työpaikan tekstittäjä? Aito HSO, 45, 2-3/2017, s. 36-37.
- Johnsson, S. 17.9.2016. Assistentin loikka organisaation digilähettilääksi. Evento kumppaniblogi. Luettavissa: <https://eventolehti.fi/artikkelit/assistentin-loikka-organisaation-digilähettilääksi/> Luettu: 24.11.2017

Junttila, H. 2017. Tekoäly kadottaa Suomesta kymmeniä tuhansia työpaikkoja - mutta voi tuoda vielä enemmän tilalle. Tekniikka & Talous. Luettavissa: https://www.tekniikkatalous.fi/kaikki_uutiset/tekoaly-kadottaa-suomesta-kymmenia-tuhansia-tyotehtavia-mutta-voi-tuoda-viela-enemman-tilalle-6684404 Luettu: 22.3.2018

Kangasharju, A. 24.4.2017. Pääekonomisti. Tekoälyn vaikutus tulevaisuuden työelämään. Castrén & Snellman. Luento. Helsinki.

Karjalainen, P. 2013. Management Assistant 2020. Vantaa. Haaga-Helia.

Koivumäki, H. 2017. Muutokseen täytyy olla valmis. Aito HSO, 45, 2-3/2017, s. 32-33.

Koponen, J. 2017. Viisi teesiä tulevaisuuden työstä - skenaarioraportin perusteella. Demos Helsinki. Luettavissa: <https://www.demoshelsinki.fi/2017/03/08/viisi-teesia-tulevaisuuden-tyosta-tyo-2040-skenaarioraportin-perusteella/> Luettu: 22.1.2018

Kylliäinen, A. 2017. Eetikko Antti Kylliäinen: Hyville typeille on kysyntää työpaikoilla. Aito HSO, 45, 2-3/2017, s. 12-13.

Lassila, A. 2017. Nordea vähentää ainakin 6000 työtehtävää: ensimmäiset yt-neuvottelut alkavat jo ennen tämän vuoden loppua. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000005423492.html> Luettu: 15.12.2017

Lassila, A. 2017. OP-ryhmästä häviää tuhat työtehtävää jo lähivuosina, varoittaa eläkkeelle jäävä pääjohtaja Reijo Karhinen HS:n haastattelussa. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000005408658.html> Luettu: 20.11.2017

Muhonen & Lähteenmäki. 2017. Näillä 15 alalla on nyt kova pula tekijöistä – katso oman ammattisi tilanne hakukoneesta. Iltasanomat. Luettavissa: <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000005620803.html> Luettu 28.3.2018

Ollikainen, M. 2017. Entinen Nokia-pomo tekoälyn aikakaudesta: Enää eivät pärjää parhaat vaan nopeimmat yritykset. Talouselämä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/entinen-nokia-pomo-tekoalyn-aikakaudesta-ena-eivat-parjaa-parhaat-vaan-nopeimmat-yritykset/26e1cd9f-feb3-36fd-b128-c64872a2512b> Luettu: 22.3.2018

Rissanen, V. 2017. Pepper robotti puhuu suomea ja tanssii. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/teknologia/art-2000005040694.html> Luettu: 10.2.2018

Savolainen, J. 2017. Elon Musk vaatii tiukempaa sääntelyä tekoälylle. Iltalehti. Luettavissa: http://www.iltalehti.fi/digi/201707182200271510_du.shtml Luettu: 1.12.2017

Suomen Asianajajaliitto. Asianajopalvelut. Luettavissa: <https://www.asianajajaliitto.fi/asianajopalvelut> Luettu: 25.3.2018

Suomen Asianajajaliitto. Tietoa asianajajista. Luettavissa: https://www.asianajajaliitto.fi/asianajopalvelut/tietoa_asianajajista Luettu: 25.3.2018

Trafi. 2017. Mobiiliajokortti kokeilukäyttöön vuoden lopussa. Luettavissa: <http://uutiskirje.trafi.fi/uutiset/tieliikenne/mobiiliajokortti-kokeilukayttoon-vuoden-lopussa.html> Luettu: 27.12.2017

Tuomainen, T. 2017. Tulevaisuus ja HSO-henki kohtaavat Tuula Tuomaisen pöydällä. Aito HSO, 45, 2-3/2017, s. 30-31.

Tuomainen, T. 28.3.2018. Koulutusohjelman johtaja. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Luettavissa: http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5?version=1.0 Luettu: 18.3.2018

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastatteluiden kysymykset:

5.1. Digitalisaatio / tekoäly

- Millaisia it-taitoja assistentti tarvitsee tulevaisuudessa?
- Digitalisaation vaikutus assistentin työhön? Vapautuuko rutiinitöitä?
- Mitä töitä on mahdollista automatisoida? Uusia ohjelmistoja?
- Juristit oppivat itsekkin käyttämään sovelluksia ja ohjelmistoja, häviääkö osa töistä tätä kautta?

5.2. Some

- Millaisia some taitoja assistentti tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa?
- Yrityksen säännöt, strategia ja brändi – miten vaikuttaa assistentin käyttäytymiseen somessa?
- Miten somen kautta välitetään asianajotoimiston mainetta?

5.3. Kielitaito & koulutus

- Kuinka tärkeää kielitaito on tulevaisuudessa, riittääkö hyvä englannin taito vai tarvitaanko muitakin kieliä? Suomen kielen taito?
- Mitkä kielet ovat eduksi ja tuovat lisäarvoa yritykselle?
- Pitäisikö koulutuksessa olla jotain, joka valmistaa työhön paremmin?
- Mitkä opinnot tuovat lisäarvoa assistentin työhön?
- Miten asianajotoimisto hyödyntää assistenttien koulutusta?

5.4. Työtehtävien muutos / Mitkä työtehtävät katoavat

- Mitä työtehtäviä ei pidetä enää tärkeänä 10 vuoden päästä?
- Viekö robotit/tekoäly työtehtäviä assistenteilta?
- Miten otat muutoksen vastaan?
- Mitä osaamista on tärkeintä kehittää tulevaisuutta ajatellen?
- Mitä työtehtäviä juristi antaa tulevaisuudessa?

5.5. Persoona

- Millainen persoona pitäisi olla 10 vuoden päästä?
- Pitääkö olla "hyvä tyyppi" vai erinomainen cv?
- Mitkä ominaisuudet ja taidot koetaan vahvuudeksi?
- Yksilö- vai tiimityöntekijä?
- Tuoko erilaisuus lisäarvoa?